

Documento de Trabajo
Facultad de CC Económicas y Empresariales
Autor: Profesor Doctor Fernando Alonso Guinea
Tfno: 91 394 2521
Email: ecap1y4@sis.ucm.es
feryol@arrakis.es
Departamento: Economía Aplicada I

Título:

Aspectos esenciales en la transformación de los mercados de trabajo de los Países del Centro y Este de Europa.

ABSTRACT

Las prioridades de las políticas aplicables a los mercados de trabajo durante los años de la transición han ido cambiando a medida que lo ha hecho el nivel de desarrollo económico de los países. Las políticas pasivas han jugado un importante papel al comienzo del periodo. El desempleo creció a niveles altos como resultado del inicio de las reformas en las economías en transición. El sistema legal e institucional para la administración del desempleo se fue instaurando y desarrollando. Todos estos esfuerzos se han traducido posteriormente en el desarrollo de políticas activas de empleo que incluyen medidas para apoyar la creación de puestos de trabajo en regiones con elevadas tasas de paro, fomentando el empleo a tiempo parcial o el autoempleo. También han aparecido problemas de financiación de los nuevos sistemas de pensiones, seguridad social y sanidad que han tenido que ser solventados en la mayoría de las ocasiones con cargo a los presupuestos del Estado para poder cumplir sus objetivos.

Palabras clave: Reforma Institucional, mercado de trabajo, pensiones, subsidios, desempleo, Países del Este y Centro de Europa (PECO).

The priorities of labour market policies during the years of transition gave changed with the stages of economic developments. Passive policies played a very important role at the beginning of the period. The unemployment rose at high levels as a result of the start of reforms in the transition economies. The legal and institutional system for unemployment administration were established and developed. All this efforts moved on to the development of the active labour policies, including packages of regional or branch programmes for alternative employment, temporary employment or programs to promote self-employment. Financial problems of the pension systems have been rather tough issues both for the Social Security Fund, minimum wages or old-aged pensions across the state budget as goal of the reforms.

INTRODUCCIÓN

En el siguiente análisis se intentan analizar los cambios más significativos experimentados en los mercados de trabajo de algunos países del Centro y el Este de Europa. Esas transformaciones han sido provocadas tanto por las transformaciones económicas y de las formas de funcionamiento intrínsecas a cada mercado de trabajo como por los cambios legislativos en las regulaciones de los mismos. El objetivo propuesto es precisamente este último, observar si los cambios en las normas que afectan a los mercados de trabajo influyen decisivamente en la dinámica actual seguida por los empleadores y empleados dentro del área estudiada.

El marco legal laboral vigente en cada país está compuesto por el conjunto de normas y legislación que restringen las actuaciones en el mercado de trabajo. La mayoría de dichas normas se compactan bajo los Códigos de Trabajo que han sido objeto de profundas reformas en los últimos años. Así, la regulación del derecho a la huelga, los servicios mínimos obligatorios, las fórmulas de negociación entre sindicatos y empresas, la fijación de subsidios y salarios de subsistencia, las nuevas instituciones creadas o el papel de los agentes sociales, son fruto de la legislación existente en cada país. Son estos aspectos precisamente los que ocuparán el núcleo central del trabajo a fin de poder extraer alguna conclusión sobre el papel que han desempeñado los cambios en la regulación de los países del Este en el funcionamiento de sus mercados de trabajo.

Como elementos complementarios al análisis se contemplan los flujos migratorios y las diferencias existentes entre los mercados de trabajo de los países analizados. En este sentido, el margen de maniobra por parte de los gobiernos en materia laboral está restringido a una necesaria coordinación con el resto de países con los que existen flujos migratorios, a la evolución de la tasa de actividad en cada país, al volumen de desempleo, el presupuesto para gasto social, o la distribución de las cargas laborales y sociales. La evolución en las reglamentaciones y restricciones impuestas sobre los mercados de trabajo tienen semejanzas y diferencias ostensibles entre los diferentes países. En las próximas páginas se buscarán las posibles causas que han provocado los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores y se realizará un análisis transversal por países que permita comparar las situaciones entre ellos destacando los casos más significativos.

LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

Los sistemas laborales de los PECO's eran y son radicalmente distintos entre ellos. Sin embargo, dentro de la diversidad, existen elementos comunes que se observan en gran

parte de los países analizados. La transformación del sistema ha obligado a instituciones y trabajadores a hacer frente a un nuevo problema: el desempleo. Los cambios en la estructura económica han motivado variaciones en las composiciones sectoriales del empleo, en la forma de los contratos, en la cobertura social o en las políticas desarrolladas desde el Estado.

Las regulaciones laborales han sufrido cambios profundos desde el momento en que se produjeron los cambios en los sistemas económicos de los países del Centro y Este de Europa a finales de los ochenta. Desde entonces, la aparición del problema del desempleo destapó las fricciones de los mercados laborales y mostró las restricciones del antiguo sistema para atender las necesidades de los parados en las beneficiosas condiciones hasta entonces establecidas. Aquí surge un problema de causalidad: **¿Fueron las reformas económicas las que con sus cambios estructurales provocaron insuficiencias de mano de obra en algunos sectores, o fue la aparición del desempleo consecuencia de la aplicación de políticas inadecuadas?**

Las reformas económicas dieron paso a las privatizaciones de las empresas estatales y al despido masivo de los trabajadores que, con bajos índices de productividad, acabaron siendo expulsados de sus empresas en condiciones muy desfavorables. A partir de dicho instante, las cargas del nuevo “Estado del Bienestar” se repartieron de forma diferente a como lo habían hecho hasta la caída del muro de Berlín. Hasta entonces y como norma general a pesar de las peculiaridades existentes en los sistemas laborales de cada país, las negociaciones recaían en unos sindicatos fuertes con un alto índice de representatividad de la masa asalariada y con una importante presencia en los comités de empresa. Las cargas laborales y sociales eran asumidas por el Estado y las Empresas Estatales, sin tener que desembolsar los trabajadores dinero alguno por los servicios suministrados por el sistema. Esta situación se truncó desde el instante en que comenzaron las primeras reformas económicas.

Los sistemas laborales de los PECO eran y son radicalmente distintos entre ellos. Sin embargo, dentro de la diversidad, existen elementos comunes que se observan en gran parte de los países analizados. La transformación de los sistemas ha obligado a instituciones y trabajadores a hacer frente a un nuevo problema: el desempleo. Los cambios en la estructura económica han motivado variaciones en las composiciones sectoriales del empleo, en la forma de los contratos, en la tasa de actividad, en la cobertura social y en las políticas desarrolladas desde el Estado.

Los cambios en la distribución sectorial del empleo han sido provocados por el pago de salarios acordes a la productividad de cada puesto de trabajo. Esto llevó consigo en la década de los noventa profundas reestructuraciones sectoriales de la mano de obra empleada. El desarrollo del sector servicios y la contracción de los sectores industrial y agrícola han acercado sus estructuras productivas en algunos casos a las de los otros países integrantes de la OCDE. De una forma paralela se han observado cambios

institucionales que, en ocasiones “sugeridos” por instituciones internacionales o en otros “obligados” por la necesaria convergencia exigida por las autoridades comunitarias de cara a la futura adhesión a la UE, han provocado múltiples reformas en los sistemas legales vinculados a los mercados de trabajo.

Las políticas activas y pasivas de empleo están desempeñando uno de los puntos de inflexión más interesantes en los países objeto de estudio. La formación de los trabajadores se basaba hace décadas en los procesos de aprendizaje instruidos por las propias empresas. En la actualidad, esta formación, tan necesaria para adaptar la mano de obra a las condiciones exigidas por el mercado laboral tiene que ser desempeñada por el Estado. Esta situación se hace especialmente manifiesta en los parados de larga duración y aquellos de avanzada edad, características que constituyen en sí mismas una dificultad añadida para encontrar una ocupación estable a la mano de obra inmersa en dicha problemática. A nivel del presupuesto, el *trade off* consiste en dedicar más recursos a la formación limitando las ayudas por políticas pasivas a aquellas imprescindibles para la búsqueda de un nuevo empleo. Esta opción por la formación obliga a la concesión de subsidios de desempleo durante periodos más reducidos y vincular dichas ayudas a una búsqueda activa por parte del oferente de trabajo. Estas medidas implican en sí mismas una pérdida de derechos para los trabajadores, incentivando a cambio la búsqueda activa de empleo.

LA LEGISLACIÓN LABORAL: CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EN LOS PECO

En todos los países estudiados la regulación laboral tiene un marco legal parecido en el que se toma como referencia el respectivo código de trabajo vigente en cada país. A continuación se resaltarán los aspectos más significativos producidos en cada país y los cambios relacionados con la reforma de sus mercados de trabajo.

POLONIA

Desde 1989 fue necesario formular una nueva política de empleo en Polonia como en el resto de países estudiados. Estas nuevas políticas de empleo no solo debían adaptarse a un mercado de trabajo cambiante y a un sistema económico en transición, sino que, además debían adaptarse a un sistema económico mundial cada vez más globalizado. Los cambios fundamentales en el Código de Trabajo de 1989 se centraban en adaptar el mercado de trabajo a la racionalidad microeconómica y proteger los intereses de determinados grupos de presión. Se tenía que introducir en primer lugar la discrecionalidad para que las empresas tomaran libremente sus propias decisiones sobre el número de empleados, sus salarios, etc. Las nuevas normas imponían de forma transitoria algunas condiciones:

- crear un mercado de trabajo con instituciones competentes que aseguren flujos de información para el ajuste del mercado entre oferta y demanda
- Dar a las empresas la oportunidad de, en base a sus cálculos de beneficio, tomar las decisiones que crean oportunas para sus intereses y los generales de las empresas
- Introducir el cálculo de parámetros según las circunstancias de naturaleza macroeconómica y las prioridades de la política económica.

Con estas normas que liberalizaban el mercado de trabajo, tomó gran importancia en los siguientes años la formulación de la política de empleo, ya que durante la década anterior se había restringido la cantidad de desempleados a través de medidas de política económica e industrial. En la práctica, la medida se tradujo en una total libertad por parte de las empresas para despedir aquellos trabajadores sobrantes, cuyos puestos fuesen redundantes o su productividad casi nula. A este efecto se elaboró una ley que se aprobó junto con las nuevas disposiciones del Código de Trabajo en 1989 que permitió a las empresas realizar despidos masivos en caso de pasar por crisis económicas que hicieran inviable su continuidad. Para despedir trabajadores las empresas que no quebrasen tenían que pagar una indemnización alta a los empleados expulsados. Estas condiciones se negociaron por parte de los directivos, los sindicatos y los empleadores. La negociación fue especialmente dura en las empresas de titularidad pública. Los cambios en el estatus de las empresas y en la propiedad de su capital dieron una nueva dimensión a las negociaciones¹. Estas situaciones diversas en las empresas exigieron la elaboración de una legislación unificada que finalmente supuso una nueva reforma del Código de Trabajo.

¹ En Polonia permanece vigente la ley de 26 de octubre de 1994 que reemplazó a la existente desde el año 1974. No obstante, los convenios colectivos siguen aún hoy marcados por la diferenciación que establecía el Código de Trabajo de 1974 que distinguía tres tipos de empresas para llevar a buen término las relaciones laborales: supra-empresas, o empresas a nivel nacional, federaciones de empresas y confederaciones de empresas. Los convenios colectivos afectan a las empresas y los trabajadores, no estando contemplados los empleados del sector público, incluyéndose en dicha exclusión a la norma general los trabajadores adscritos a las autoridades locales y los vinculados a las administraciones de justicia. Los acuerdos alcanzados afectan no solo a los trabajadores en activo, sino a los que reciban una pensión y a los discapacitados encuadrados en el sector afectado por el acuerdo. Todas estas disposiciones se encuadran en la sección 239 del Código. Los convenios alcanzados sólo pueden ser modificados si existe beneplácito por ambas partes. Los acuerdos deben definir las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las obligaciones que asume cada una de las partes.

Tabla 1: Huelgas en Polonia 1990-2001

Año	Número de huelgas	Número de huelguistas	Huelguistas como porcentaje del total de empleados de las empresas en huelga	Número de días de trabajo perdidos por las huelgas
1990	250	115,700	29.7	159,000
1991	305	221,500	41.4	517,600
1992	6,362	730,000	43.4	2,360,400
1993	7,443	383,200	55.2	580,400
1994	482	211,400	29.5	561,700
1995	42	18,100	37.6	56,300
1996	21	44,300	63.8	75,400
1997	35	14,200	42.4	27,500
1998	37	16,900	25.2	43,500
1999	920	27,100	43.9	106,900
2000	44	7,900	27.5	74,300
2001	11	1,400	32.8	33,400

Fuente: GUS database 1991-2001.

Dicha reforma llegó en 1996 e incrementó los derechos de los trabajadores del sector privado igualándolos a los de los trabajadores del sector público. Esto hizo que las barreras que impedían un trasvase masivo de empleados del sector público al privado se rompieran dando lugar a un incremento en los costes laborales del sector privado, sobre todo en el caso de las pequeñas y medianas empresas. Este incremento de los costes se debió, entre otras razones a los fondos necesarios para mejorar los registros de empleo, prolongar el periodo de vacaciones pagadas, instaurar controles y exámenes médicos pagados por las empresas para todos sus trabajadores, transferir a las empresas el pago por enfermedad de los trabajadores el primer mes de baja, o contratar un seguro en las pequeñas empresas para abonar los sueldos de sus empleados enfermos que satisfagan los pagos correspondientes a la empresa. Sin embargo, la evolución del número de desempleados y la situación presupuestaria impidieron seguir con esa tendencia que mejoraba las condiciones laborales a costa de incrementar los costes del trabajo y una nueva reforma en 1998 satisfizo las reclamaciones de los empleadores para disminuir los costes laborales, reduciendo a su vez la calidad en el trabajo y el sistema de coberturas sociales.

Tabla 2: Figuras básicas del Mercado de trabajo polaco (desempleo 1994-2000)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999*	2000*
Desempleados en miles	2838	2629	2360	1826	1831	2085	2815
Por sexo							
Hombres	47,6	49,5	46,4	46,5	47,5	50,8	48
Mujeres	52,4	50,5	53,6	53,5	52,5	49,2	52
Por edad como % del total							
15-24	31,9	33,6	32,5	32,5	31,1	29,6	35,7
25-39	41,5	38,6	38,2	36,5	35,5	N / A	N / A
40-59/64	26,6	27,8	29,3	31	33,4	N / A	N / A
Larga duración % del total	44,2	37,4	41,1	44,3	40,4	41,6	44,6

Fuente: Statistical Office of Poland; European Training Foundation; *EuroStat

En el mes de mayo de 2002 se anexaron al Código de Trabajo polaco modificaciones que afectan al límite de tiempo de trabajo semanal. También se han introducido elementos para potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como normativas sobre seguridad e higiene en el trabajo (sustancias tóxicas, minería y trabajos expuestos a riesgos para la salud). En este último aspecto también se aprobó una normativa sobre consumo de tabaco en los lugares públicos y de trabajo.

El diálogo social se enmarca en los encuentros de la Comisión Tripartita para los asuntos sociales y económicos que se adoptó en agosto de 2001. Esta Comisión ha desarrollado hasta la fecha dos estamentos sectoriales: el primero es el de navegación y pesca de altura; el segundo el de la industria siderúrgica.

En cuanto a la política de empleo, las prioridades se enmarcan dentro de las exigencias requeridas por la UE para el acceso y se traducen operativamente en los planes de empleo. Desde el punto de vista administrativo, la descentralización en la aplicación de las políticas de empleo se sirve del Fondo de Trabajo procedente de la Oficina Nacional de Trabajo que es el órgano encargado de repartir los fondos en función de la tasa de desempleo de cada provincia. El gasto vinculado a las políticas activas se incrementa año a año debido, fundamentalmente, a la escasez existente de mano de obra cualificada, por lo que resulta imprescindible formar a los desempleados para aumentar su grado de especialización.

Los problemas a los que se enfrenta el mercado de trabajo polaco son de naturaleza diversa y no basta para solucionarlos con aplicar medidas legislativas de “acompañamiento”. La existencia de tasas de desempleo que alcanzan el 18% de la población activa, una población empleada que no alcanza el 55% de la población total y un paro juvenil del 41% son argumentos de peso para legislar e intervenir en un mercado de trabajo que es incapaz de equilibrarse con las reglas del mercado. Para

hacer frente a estos problemas se ha creado un comité especial interministerial que ha establecido un **programa de emergencia**. Sin embargo, las soluciones a los problemas del mercado de trabajo en Polonia no tienen una fácil solución a corto plazo. El plan de acción se adoptó en el mes de marzo de 2000 y contempla el apoyo para el desarrollo de empresas que creen nuevos puestos de trabajo.

Los problemas vinculados a la reforma de la seguridad social siguen afectando al funcionamiento del mercado de trabajo. El sistema de seguridad social vigente hace cuestionable el cobro de pensiones a medio plazo, lastrando las cuentas públicas con abultados déficits insostenibles en periodos prolongados. Los incrementos en los costes laborales para empleadores y empleados están vinculados a una problemática para la que se deben buscar soluciones a largo plazo.

En la reciente aprobación de la ley sobre la Comisión Tripartita para Asuntos Económicos y Sociales, el diálogo entre los agentes sociales, los empresarios y el propio Estado ha sido efectivo alcanzando acuerdos de carácter general. Se han alternado las consultas de carácter nacional con otras de carácter regional. Existe la necesidad, no solo de alcanzar convenios colectivos o convenios marco, sino acuerdos a nivel sectorial y empresarial. Son imprescindibles mayores esfuerzos y canalizar nuevas formas de consulta y acuerdo a nivel bipartito entre empresarios y trabajadores. Habilitar nuevas formas de participación de los trabajadores puede ser una solución a la falta de representación de los trabajadores en las negociaciones, a pesar de los altos índices de afiliación sindical.

HUNGRÍA

El sistema legal Húngaro está vinculado a tres leyes fundamentales:

1. **El Código de Trabajo** que cubre la mayor parte de las competencias laborales. Está inspirado en la filosofía del libre mercado, de ahí que las relaciones entre los empleados puedan ser negociadas por convenios individuales o a través de negociaciones colectivas. Las intervenciones por parte del Estado se limitan a actuar como árbitro en problemas de difícil solución.
 - El tiempo de trabajo fijado por el Código son 8 horas diarias. Esto es con carácter general, ya que se recoge en el texto legal que este tiempo puede ser superado con horas extraordinarias, turnos múltiples o refuerzos en festivos.
 - El sistema de cobertura para evitar que los menores trabajen o que las mujeres embarazadas y con niños menores de un año puedan disfrutar de condiciones especiales en el trabajo.
 - La ley de seguridad en el trabajo complementa y desarrolla las disposiciones recogidas en el Código, prestando especial atención a las regulaciones de profesiones con condiciones de trabajo físico o psíquico de especial dureza.

- La equidad es otra de las características de los Códigos en los que, basándose en la Constitución, se excluye la posibilidad de discriminar por razones de raza, color, lengua, sexo, religión, ideario político u origen nacional y social. Para evitar la discriminación que de hecho se produce en el mercado laboral sobre las mujeres existen medidas que incentivan la contratación de las mujeres y protección especial en caso de desempeñar ocupaciones peligrosas o por maternidad.
 - La edad de jubilación hasta hace pocos años eran, en el caso de las mujeres, los 55 años de edad. Sin embargo los varones se jubilaban a los 62 años que era y sigue siendo su edad de jubilación. En la actualidad, y debido a los problemas derivados de las caídas en las tasas de actividad, a las nuevas condiciones de la protección social y las pensiones, la edad de jubilación de las mujeres se establece ahora en 60 años (más por imposición presupuestaria que por exigencias del mercado laboral).
 - El Código también premia a los discapacitados para que ocupen puestos de trabajo. Las empresas que tengan más de 30 empleados están obligadas a contratar un cinco por ciento de sus trabajadores dentro del colectivo de discapacitados o pagar en caso contrario una contribución al Fondo de Rehabilitación, el cual se usa para crear y mantener empleos para discapacitados. Las empresas que contraten un número mayor de discapacitados del obligado por la ley, podrán optar por beneficios fiscales o ventajas en las contribuciones de la empresa al sistema de cobertura social.
 - Los empleados que sean expulsados de su puesto de trabajo al desempleo deben conocerlo con anticipación a la rescisión de su contrato y recibir una indemnización. El empleador deberá justificar su decisión y el empleado tiene derecho a reclamar su situación ante la Magistratura de trabajo. Los periodos para notificárselo al empleado y las cuantías de las indemnizaciones dependen del tipo de empresa y de la titularidad de su capital, distinguiéndose entre empresas del estado, con capital estatal, multinacionales, privadas y cooperativas.
2. **La ley civil que regula los empleos públicos.** Esta ley incluye diversas prescripciones y clasificaciones laborales que afectan a los salarios, las escalas profesionales y a los sistemas de promoción dentro del sector público. Los salarios de los funcionarios del sector público son en la actualidad mucho más bajos que los ofrecidos por el sector privado de la economía. Para compensar esta situación existe una protección contra los cambios administrativos y promoción garantizada por ley para sus trabajadores.
3. **La ley civil que cubre los servicios públicos** como educación, salud, policía.

Las regulaciones laborales en Hungría pueden calificarse de liberales, sobre todo en el sector privado de la economía. Esto da un considerable poder al contratante para

expulsar al paro a los trabajadores ante ciclos desfavorables en su negocio. Esta situación es bastante negativa para la protección social, ayudando sin embargo a una rápida reestructuración de la economía y sus sectores, algo particularmente necesario en economías a punto de culminar sus procesos de transición al mercado. El resultado del profundo dinamismo en el mercado de trabajo húngaro se constata observando que, desde que las condiciones de despido se liberalizaron en Hungría, el proceso de cambio evolucionó mucho más rápidamente que con anterioridad al mismo.

CUADRO 1

El nuevo código de trabajo en hungría 2001

La revisión del Código de Trabajo realizada en julio de 2001 introduce algunos elementos que limitan el tiempo de trabajo máximo a 12 horas por día y a 48 horas a la semana incluyendo aquí las horas extraordinarias². Otros puntos reformados por la ley están vinculados a las exigencias comunitarias en materia laboral como los contratos a tiempo parcial, el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o los despidos colectivos concertados con el Estado. Aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, los contratos a tiempo parcial, o la integración de discapacitados también forman parte de los capítulos reformados.

ESLOVAQUIA

El mercado de trabajo eslovaco es relativamente rígido a juzgar por la protección que las regulaciones laborales aún vigentes de la etapa planificada. El Código de Trabajo ha sufrido numerosas modificaciones desde 1989, pero su base sigue siendo la del aprobado el año 1964. Esto no ha sido impedimento para que se haya producido una intensa reforma institucional.

Según el Código de Trabajo, los empleados solo pueden ser expulsados de su puesto de trabajo si se produce un cierre patronal o una reestructuración de la compañía o porque el trabajador tenga una conducta negativa en el trabajo. Los datos estadísticos indican que el peso de los contratos a tiempo parcial solo afecta al 2-3% de los empleados a pesar de ser una figura contemplada en el Código de Trabajo. Una deficiencia de las leyes laborales es la ausencia de un fondo de garantía para cubrir las bancarrotas de las empresas. Se está preparando una legislación más estricta al respecto que contempla la formación de un fondo para dotar los salarios de los empleados si sus empresas quiebran o se declaran en suspensión de pagos.

La regulación en materia de mercado de trabajo relacionada con el subsidio de desempleo ha cambiado varias veces en los últimos años. La ley sobre Convenios Colectivos regula las condiciones bajo las cuales se pueden convocar huelgas. En todas

² Estas cifras ayudan a regular los periodos máximos de trabajo en situaciones de pluriempleo, práctica habitual en los empleos húngaros. Para su control es importante el control sobre la economía sumergida

ellas existe un comité de arbitraje ente las partes. Las huelgas solo son permitidas por razones relacionadas con el incumplimiento de los convenios colectivos. Esta regulación tan restrictiva tuvo como consecuencia que en el año 1997 solo se hicieran tan solo dos huelgas autorizadas en el país. Entre 1991 y 1997 no se celebró ninguna huelga autorizada si exceptuamos aquellas vinculadas a cierres patronales o a pequeños conflictos laborales. La media de conflictos laborales que han necesitado arbitraje por año han sido dos o tres. El instrumento básico para el diálogo social es la negociación colectiva que descansa sobre un nivel bipartito entre los representantes de los trabajadores y los empresarios. Para potenciar la presencia del gobierno en las negociaciones colectivas se aprobó en junio de 1999 la nueva ley sobre Convenios Colectivos que potencia el nivel tripartito en la negociación.

El nuevo Código de Trabajo ha entrado en vigor en Eslovaquia en julio de 2001. En dicho documento legal que regula el mercado laboral se introducen elementos sobre seguridad y salud en el trabajo vinculados a la adopción del “acervo comunitario” de cara a la ampliación. El nuevo sistema ha transpuesto las directivas pendientes que afectan al trabajo de los jóvenes en busca de empleo y crean instituciones como la Inspección Nacional del Trabajo para cooperar con las inspecciones regionales. Algunas de las medidas adoptadas (como por ejemplo las relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y las vinculadas a permisos por maternidad y embarazo) necesitan financiación adicional para ser puestas en práctica. El sistema fundamental para articular el diálogo social son, como ya era frecuente en los últimos años, los acuerdos tripartitos que en algunas ocasiones como el año 1999 no llegan a suscribirse por las partes. En relación a los acuerdos bipartitos, el nuevo Código de Trabajo establece la figura de los Consejos de Trabajadores para aquellas negociaciones en las que no haya representatividad de los sindicatos. El diálogo social, así como el número de convenios alcanzados y la amplitud de materias a las que afectan continúa siendo limitado.

En base a las medidas adoptadas por las autoridades y la reforma del mercado, después de varios años seguidos en los que el desempleo alcanzó cotas verdaderamente preocupantes ha descendido en la primera mitad del año 2001, tendencia que se ha confirmado parcial y sectorialmente en los últimos semestres. Los altos índices de desempleo no se pueden atribuir en absoluto a una elevada tasa de actividad. Mientras en la UE, la media se sitúa en el 63,3% de la población activa, en Eslovaquia apenas llega al 56%. Sin embargo, las tasas de desempleo se establecen alrededor del 19% en los dos últimos años y en la UE se sitúan prácticamente en la mitad. Esta situación solo es explicable desde una muy reducida movilidad de la mano de obra y la existencia de rigideces fuertes en el mercado de trabajo. Para hacer frente a esta situación, el gobierno puso en marcha para el bienio 2001-2002 un plan especial de empleo para eliminar la segmentación regional de los mercados de trabajo en Eslovaquia.

En relación a la protección social también se han realizado reformas, especialmente en los capítulos de pensiones y salud que se están introduciendo desde mediados de 2002 hasta mediados de 2003.

Tabla 3: Contribuciones sociales en Eslovaquia

República Eslovaca: Tasas de contribución a la Seguridad Social			
	Total (a)	Incidencia (b)	
		Empleador	Empleado
Total	50	38	12
Por tipo de riesgo asegurado			
Jubilación	27,5	21,6	5,9
Salud	13,7	10	3,7
Enfermedad	4,8	3,4	1,4
Desempleo	4	3	1

Fuente: Boletín del Estado Eslovaco

(a) La base es el salario total de un asalariado dependiente,

(b) La base es el salario bruto para el empleado

Estas medidas se encuadran dentro del Programa Nacional para el desarrollo de las condiciones de vida para los ciudadanos que se aprobó en 2001. En él se presta una atención especial a la integración de los discapacitados en el mercado laboral y de los trabajadores de aquellas áreas con menor nivel de vida. El sistema elegido para el diálogo social es el del Comité Tripartito. Las políticas macroeconómicas, las medidas relacionadas con el empleo y los asuntos presupuestarios, necesitan su opinión antes de aprobarse por el Parlamento.

Las reformas del mercado de trabajo deben incidir en las políticas activas de empleo más de lo que lo hacen en la actualidad. Sobre todo es preocupante la falta de coordinación existente entre el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia, la Oficina Nacional de Trabajo y el Ministerio de Política Regional.

BULGARIA

Entre las normas legales más relevantes modificadas en Bulgaria a lo largo del periodo de transición económica en materia laboral están la Regulación 57 del año 1989 sobre la dirección y eficiencia del mercado de trabajo, la Regulación 110, aprobada por el Consejo de ministros el 13 de junio de 1991 para resolver los problemas urgentes de desempleo, la regulación 121 del 25 de junio de 1991, para la compensación de los ingresos de la población, y la regulación 129 del 5 de julio de 1991 para regular la rebaja de los salarios.

Como resultado de estas y otras modificaciones, se elaboró un nuevo Código de Trabajo a finales de 1997 aprobando la cobertura al desempleo y la ley de protección al empleo a través de trámites parlamentarios. En dicha legislación se especifican las condiciones necesarias para recibir el subsidio de desempleo y el tiempo por el que se tiene derecho a percibirlo. También se especifican las medidas activas de empleo a implantar para adaptar los desempleados de larga duración a las necesidades del mercado de trabajo. En las medidas activas de empleo se incluye la participación de las ONGs, así como a las autoridades regionales y locales. El Código de Trabajo puesto en práctica en el año 1998 puso la base jurídica para cualquier regulación posterior y siguió las indicaciones de la UE y la OIT en la armonización de sus leyes respecto a los países de la OCDE.

Las políticas del mercado de trabajo están reguladas por la Ley de Protección contra el desempleo. También la ley de incentivos al empleo regula el ámbito laboral. En ellas se estipula el tipo de medidas activas y pasivas entre los agentes sociales y la forma de articularlas a través de las oficinas regionales de empleo. Las prioridades de las medidas van hacia el desarrollo del marco legal y la descentralización del sistema, el incremento del nivel de empleo, el descenso en el número de desempleados y la integración socioeconómica de los grupos con riesgo de exclusión. También se financian iniciativas empresariales, de formación y de desarrollo institucional. Se han construido estructuras horizontales y verticales. También las ONGs colaboran en los programas de formación continua financiados en ocasiones por los organismos multilaterales.

Hasta el año 1998, las políticas activas del mercado de trabajo se regulaban por decretos del Consejo de Ministros. Desde entonces se regulan por las leyes creadas para regir el mercado laboral. Como resultado de dichas medidas, en el año 1999, un total de 216.939 personas comenzaron a trabajar como resultado de las medidas y programas adoptados, lo que supuso un incremento de más de un 15% sobre los datos del año anterior. A pesar de dichas cifras, el paro sigue aumentando.

Existen políticas activas que se encargan de distribuir fondos para paliar a nivel local el impacto de las privatizaciones de empresas. Estos fondos son gestionados por los propios ayuntamientos en los que se encuentran ubicadas las empresas privatizadas. Dado el retraso que en el proceso privatizador se ha producido en Bulgaria respecto a otros vecinos, estos fondos son aún necesarios. También se promueven actividades para formar empresas. En los últimos tres años, se ha financiado la creación de unas 10.000 nuevas empresas gracias a los fondos disponibles para esta iniciativa. Casi todas las empresas creadas con este Fondo Regional para Iniciativas Empresariales son de pequeño tamaño y los recursos financieros corresponden al Gobierno Búlgaro y al Banco Mundial. Se trata de subvenciones y préstamos bonificados en sus tipos de interés. A esta iniciativa también ha aportado fondos el Gobierno de Estados Unidos a través de micro proyectos promovidos por las ONGs. Se han puesto en marcha otras iniciativas como los “programas de invierno” que con carácter temporal garantizan un empleo a unas 80.000 durante al menos cinco meses al año. Existen otros programas

para discapacitados y madres solteras que en 2001 dieron trabajo a más de 10.000 personas. Otro proyecto financiado por la Unión Europea y el PNUD es el llamado “Beautiful Bulgaria II” que se centra en la creación de empleos en el sector servicios en 11 ciudades (Sofia, Plovdiv, Varna, Rousse, Veliko Turnovo, Vratza, Silistra, Vidin, Stara Zagora, Yambol y Razgrad). Se basa este último en la formación de personal para que puedan montar sus propias empresas y dar salida a las iniciativas empresariales a través de empresas de capital-riesgo. Este programa tuvo una duración inicial de dos años (entre 1999 y 2001) habiendo sido renovado por otros dos años más.

Bulgaria aprobó un nuevo Código de Trabajo el mes de abril de 2001. En él se han realizado modificaciones acerca de la jornada de trabajo, la protección a los jóvenes y menores de edad en edad de trabajar, la explotación infantil y la obligación para los empresarios de informar a los trabajadores de las reglas aplicables a sus contratos de trabajo y sus derechos laborales. Con las modificaciones introducidas se intenta flexibilizar el mercado de trabajo y promover nuevos puestos de trabajo. Estas medidas llevan adscrita una rebaja en el coste de los despidos y medidas para fomentar la movilidad laboral. En cierto modo suponen una pérdida de derechos para los trabajadores, si bien lleva aparejada una reducción de la jornada laboral (que en la práctica es difícil de aplicar debido al reglamento de horas extraordinarias). El nuevo Código introduce elementos, cuando menos interesantes para los empresarios, aunque no tanto para los trabajadores como la flexibilidad en las horas de trabajo y la posibilidad de finalizar contratos de trabajo por “razones económicas”. Este es un término cuando menos amplio que otorga una capacidad de maniobra casi infinita al empresario y una indefensión total al empleado.

El nuevo Código ha avanzado poco en asuntos relacionados con la igualdad de sexos o los permisos por maternidad. La organización administrativa de trabajo se establece en 28 distritos en los que se realiza el diálogo social y se tratan los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. En la rama de la sanidad pública existen muchos problemas derivados de la marcha de 16.000 especialistas médicos al sector privado. Es habitual que los facultativos se formen en la sanidad pública para ejercer posteriormente en la sanidad privada. Esta situación exige una reforma inmediata de la regulación necesaria para ejercer en la sanidad privada y endurecer las normas para ejercer esta profesión por cuenta propia. Una primera reforma en este sentido se hizo en julio de 2001.

El nuevo Código de Trabajo determina en qué casos puede considerarse que los sindicatos y las organizaciones empresariales pueden ser considerados representativos a nivel nacional. Sin embargo, el diálogo tripartito no se apoya desde la iniciativa legal que regula el mercado de trabajo y se apuesta más bien por un diálogo social bipartito y la aplicación de los convenios colectivos para la industria por sectores o ramas que pueden hacerse extensivos al resto de industrias del sector. En abril de 2001 se estableció el Consejo Económico y Social más por iniciativa de la UE que por el

impulso de las autoridades búlgaras. Este es un órgano de consulta para la elaboración de leyes y programas que busquen el desarrollo económico y social vinculado al funcionamiento del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo búlgaro es uno de los más problemáticos dentro del grupo de países estudiado a la hora de regular y legislar. Nunca se puede perder de vista que es un mercado lleno de rigideces en el que la movilidad laboral es muy reducida. Además cuenta con una de las tasas más altas de desempleo (superior al 15% como media en los cinco últimos años) de los que casi el 60% son parados de larga duración. A mediados de 2001 el desempleo ha llegado al 19,4% de la población activa. Los recursos dedicados a las políticas pasivas dejan muy pocos recursos libres para las activas y ello constituye un problema en el largo plazo. El Servicio Nacional de Empleo se ocupa de las políticas pasivas. En marzo de 2001 se puso en marcha el Plan Nacional de Empleo.

También se han producido importantes reformas legales en la forma de dotar los recursos para las pensiones. El sistema público ha sido complementado con sistemas privados de forma que desde enero de 2001 el sistema público de pensiones establece una pensión mínima contributiva que puede ser completada por un sistema privado de ahorro a largo plazo. El sistema público se complementa con un sistema privado obligatorio y un tercero de carácter voluntario. Esta forma de financiar las pensiones a través de diferentes vías ha permitido que los costes laborales no se incrementen para los empresarios y sean los propios trabajadores los que decidan su nivel de sacrificio presente y disfrute futuro.

Una cuestión en la que no se ha avanzado en el actual Código de Trabajo es la eliminación de los trabajos forzados para los presos de las cárceles, así los escasos avances alcanzados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En la toma de decisiones en materia laboral y social tienen un bajo índice de representatividad las fuerzas sociales. Esto hace que mientras el diálogo social está bastante desarrollado a nivel sectorial y local, a nivel estatal se encuentre profundamente influido y centralizado por el Estado. Los acuerdos locales se desarrollan siempre en relación a asuntos de escasa importancia. Es necesario desarrollar un diálogo social autónomo que ponga en contacto las distintas necesidades de las regiones (especialmente aquellas en las que el desempleo es más elevado) y la coordinación para la gestión de los recursos por parte del gobierno central. Sería interesante desarrollar la cobertura de los convenios colectivos, especialmente entre las empresas privadas de nueva creación. Las consultas tripartitas deben promover las oportunidades reales de influir en la toma de decisiones para todas las partes. También se debe desarrollar el diálogo social en el seno del Sector Público. Siguen existiendo problemas para la incorporación e integración dentro del mercado de trabajo para las minorías étnicas (rumanos y gitanos fundamentalmente) así como para los discapacitados y los jóvenes en busca de su primer empleo. El gobierno búlgaro ha

puesto en marcha hace dos años un plan de empleo que se está encontrando con dificultades ante la falta de especialización de la mano de obra. En dicho plan se pretende dar salida a los colectivos más castigados por el desempleo con contratos temporales y de formación. Sin embargo, ni las oficinas de empleo están capacitadas para gestionar el plan, ni los empleos temporales suponen una solución a largo plazo.

El programa de gobierno para el periodo 1997-2000 en Bulgaria establecía una serie de prioridades que desarrollarían el marco legal vinculado al mercado de trabajo. El objetivo de este programa era establecer políticas activas de empleo y promover la creación de nuevos puestos de trabajo. La formación empezó a considerarse esencial para solucionar los problemas del mercado de trabajo a largo plazo. Las leyes para el establecimiento, organización y operatividad de la Agencia Nacional para el Empleo y la Formación se aprobaron en el año 1998. Esta nueva organización administrativa partió de las indicaciones de la estructura tripartita y es la responsable de organizar y coordinar las actividades de empleo y formación así como la protección social de los desempleados. La Agencia es la encargada de administrar el fondo de desempleo y aplicar las medidas enfocadas a adaptar en los mercados locales la demanda de trabajo a la oferta. Las unidades locales actúan independientemente y están administradas a partir de los objetivos marcados a nivel tripartito. Estas agencias pueden contratar a su vez empresas públicas y privadas para colaborar en la gestión de la oferta de trabajo que permiten poner en práctica medidas activas de empleo según las necesidades del mercado.

También en 1998 se crearon para apoyar a la Agencia dos nuevas instituciones: El Consejo Económico y Social y el Consejo Nacional de Educación y Formación Continua.

Desde que comenzó la reestructuración económica en 1990, se formó una colaboración tripartita en el sistema de relaciones industriales. Las leyes incluyen la cooperación entre los agentes sociales en el campo de la formación continua y determina la responsabilidad de cada agente social. Todo ello está recogido en la ley del Consejo Nacional para la protección al desempleo. También se regula el funcionamiento del Comité Supervisor del Servicio Nacional de Empleo y el Consejo Nacional para la Formación Continua. Estos órganos dependen administrativamente del Ministerio de Trabajo y Política Social.

RUMANIA

Desde 1989, se han producido varios cambios en la legislación del mercado de trabajo en Rumania. Esto es el reflejo de la construcción necesaria de un nuevo sistema legal e institucional adaptado al nuevo sistema económico. La nueva constitución del año 1991 garantizaba para los rumanos el derecho al trabajo sin discriminación alguna. Especificaba que la duración de la jornada de trabajo diaria en 8 horas y marcaba las normas para las negociaciones colectivas y la protección social y del trabajo. La anterior

legislación laboral databa de 1973 y muchas de sus normas aún siguen vigentes. El proceso de reforma de la legislación laboral se enfocó sobre los ingresos y la duración de la jornada laboral. Una vez modificados estos aspectos, se incidió en los contratos colectivos, la resolución de los conflictos laborales, la función de los sindicatos y el diálogo social. En las nuevas leyes se contemplan dos formas fundamentales de contrato laboral. El primero es el llamado “contrato laboral”, que es regulado por el Código de Trabajo, aplicable a los trabajadores que tiene contrato reglado y les da derecho por las cotizaciones que realiza a recibir la cobertura de la seguridad social y a beneficiarse del sistema de desempleo público y las pensiones. La segunda posibilidad es un “contrato civil” regulado por el Código Civil. Este tipo de contrato debe ser abandonado por el empleado si trabaja durante tres meses seguidos en un empleo a tiempo completo o durante más tiempo si superar tres horas de trabajo diario. En estos últimos contratos no existen cotizaciones al sistema de seguridad social ni se tiene derecho a las percepciones del sistema público de protección social. Tanto unos como otros contratos han de registrarse en las oficinas locales de empleo. Este sistema es perverso, ya que es imposible determinar el número de horas diarias que trabaja un empleado, optando las empresas por el segundo tipo de contratos al reducirse los costes laborales.

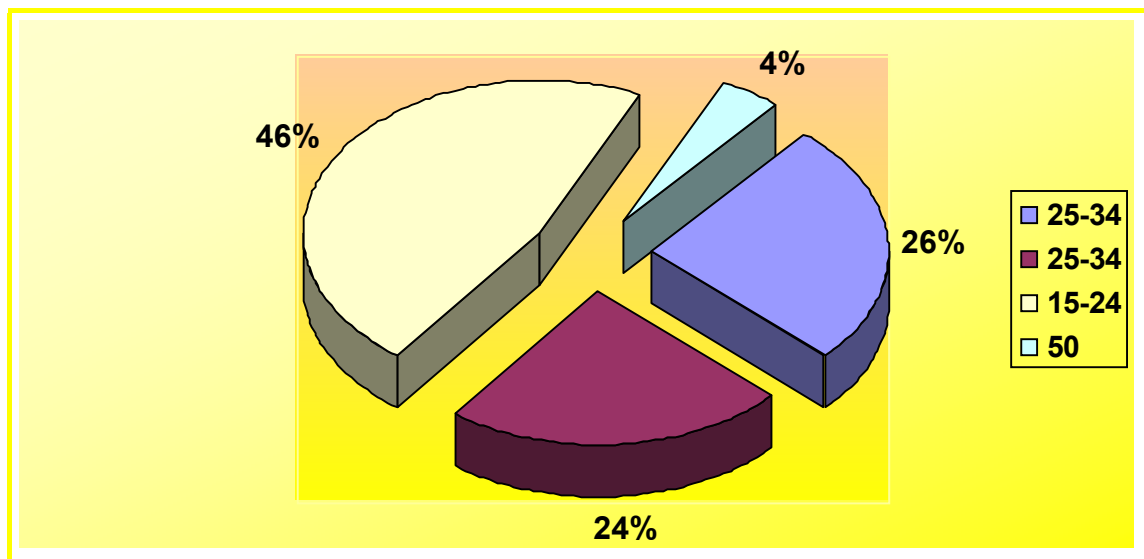
Tabla 4: Contribuciones a la seguridad social pagos de empleadores y empleados

Rumania	Tipo	Pagado por el empleador	Pagado por el empleado
Suministrada por el Estado	Jubilación	Una media del 35%	
	Invalidez	depende del fondo	
	Enfermedad	salarial (entre el 30% y	
	Maternidad	el 40%)	
	Viudedad		
	Horfandad		
Seguros de pensión suplementarios	Pensión suplementaria		5% del salario bruto mensual
Seguro de Salud (Sanidad)	Asistencia médica	7% del fondo salarial	7% del salario bruto mensual
	Ambulatorios		
	Dentistas		
	Asistencia primaria y preventiva		
	Medicamentos y prótesis		
Desempleo	Políticas activas	5% del fondo salarial	1% del salario bruto mensual
	Políticas pasivas		
Contribución Total		Entre un 42 y un 52% del fondo salarial	13% del salario bruto mensual

Fuente: Legislación laboral de Rumania

Para evitar conductas fraudulentas por parte de los empleadores, se está estudiando modificar la legislación y tomar medidas contra los empresarios que falsean los contratos. El nuevo Código de Trabajo subsana algunas de estas irregularidades. En relación a la percepción del desempleo se reciben un máximo de nueve meses siempre que se hayan trabajado 18.

Gráfico 1. Desempleo por grupos de edad en Rumania



El desempleo afecta fundamentalmente a los jóvenes y los colectivos de mediana edad. Esto se debe a que los parados con más de cincuenta años pasan a situaciones transitorias de prejubilación o jubilación anticipada. Sin embargo, a pesar de los pequeños porcentajes de mayores de 50 años en paro, su práctica totalidad engrosa las estadísticas de los parados de larga duración.

Rumania es uno de los pocos países del Este de Europa que no ha realizado un cambio significativo en el Código de Trabajo. Dicha reforma se hace cada vez más urgente debido a la necesidad de activar nuevas fórmulas de diálogo social e instaurar nuevos métodos de control e inspección sobre los trabajos.

REPÚBLICA CHECA

La situación vigente en la República Checa ha supuesto un retroceso en los derechos laborales respecto de los derechos adquiridos en el pasado. Las ganancias de productividad y salarios no esconden una situación de desprotección que cada vez se hace más patente en las cifras de desempleados y la tendencia seguida en las fases depresivas del ciclo económico. La regulación laboral establece que el número de horas medias trabajadas semanalmente son superiores a las 40 y, lo que resulta más preocupante, cada año la cifra de horas medias semanales trabajadas es superior.

Tabla 5: Duración Semanal de la Jornada Laboral

Oferta de horas semanales del trabajo principal	1994	1996	1998	2000
Total	100	100	100	100
Menos de 30 horas	14,9	19,8	10,7	10,3
Entre 30 y 40 horas	26,3	25,6	28,2	27,3
Más de 40 horas	58,5	54,3	60,8	62,4
Media semanal	40,6	43,5	43,6	44,6

Fuente: Labour Force Survey

Ya en el año 1998 las horas medias trabajadas excedían las 45 como media, lo que supone en si mismo una pérdida en la calidad de vida de los trabajadores cuyos ingresos salariales se incrementan a base de sumar más horas de trabajo en sus respectivos puestos. Esta tendencia es mucho más marcada en los hombres que en las mujeres. El incremento en el número de horas trabajadas por cada empleado semanalmente puede dar una explicación parcial al incremento en el desempleo experimentado en la República Checa en los últimos años.

La situación macroeconómica del país también puede tener relación directa con el incremento del desempleo a finales de los noventa. Sin duda, elementos como la privatización de los bancos también tiene una influencia sobre los datos. Los medios de comunicación han responsabilizado de la situación laboral negativa en la República Checa y en Polonia a la ralentización del crecimiento económico, sin embargo, existen otros factores que hacen más intensa la influencia sobre los datos de la recesión: la baja movilidad geográfica de los trabajadores checos o la llegada al mercado de trabajo de la generación llamada “baby boom” así como la llegada de trabajadores sin contrato procedentes del exterior (minorías rumanas y búlgaras fundamentalmente). Los elevados costes laborales que han de soportar los empresarios podrían estar entre los motivos que han disparado en pocos años las cifras de parados. Esa elevada presión fiscal incentiva una menor demanda de trabajadores intentando exprimir las horas extraordinarias al máximo permitido e incentivando a los empresarios hacia la economía sumergida y la evasión fiscal. Entre las medidas adoptadas a finales de la década pasada han estado precisamente medidas encaminadas a reducir las aportaciones de los empresarios por los trabajadores. La reforma del actual sistema de seguridad social estará concluida en el año 2007. Uno de los problemas más importantes del mercado de trabajo checo es la amplia minoría de gitanos procedentes de Rumania que se han instalado en territorio checo. Este es un problema de difícil solución en el corto plazo y necesita planes a largo plazo para encontrar una salida a la exclusión social. El sistema de asistencia social en la República Checa está basado en un modelo de doble ingreso familiar en el que el Estado completa la remuneración hasta llegar al salario de subsistencia los ingresos familiares en función de las cargas familiares. Esto acaba siendo un desincentivo para buscar o mejorar el trabajo. Esta disfunción del salario

mínimo es especialmente significativa en las provincias en las que los salarios son más bajos y es menor el índice de especialización.

El mandato legal en la república Checa en relación al número máximo de horas semanales es de 42,5 a la semana. Este formato contempla media hora para comer con lo que la jornada semanal se estipula en 40 horas reales semanales. Están permitidas como máximo ocho horas extraordinarias a la semana. Los derechos laborales también contemplan tres semanas como mínimo de vacaciones pagadas y los contratos laborales son de tres tipos generalmente: contratos indefinidos; empleos complementarios al principal; y trabajos no contemplados como relaciones laborales o contratos por servicios.

El despido de los trabajadores no está liberalizado y es la parcela en materia laboral de la que más se quejan los empresarios. Las rigideces en el despido de los trabajadores limita el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Sirva de ejemplo que los trabajadores con empleo indefinido solo pueden ser expulsados (siempre que no corresponda a un cierre patronal o a una regulación laboral aprobada por el Ministerio) si se les avisa por parte de la empresa con seis meses de antelación. En el resto de contratos la notificación del despido se debe hacer con entre dos y tres meses de antelación. La indemnización mínima por despido se establece en dos meses de trabajo y, a partir de esa cantidad, en función del periodo trabajado, el sector en que opera y el tipo de contrato. Los despidos masivos han de ser comunicados con tres meses de antelación a los trabajadores. Otra importante restricción del mercado laboral es la prohibición de que las mujeres realicen determinados tipos de trabajos o permisos y limitaciones en las horas de trabajo para las mujeres embarazadas y las que tienen niños menores de quince años. La maternidad está en 28 semanas y la obligación por parte del empleador de mantener el puesto de trabajo durante un periodo de tres años (excedencia). Todas estas regulaciones hacen que en la República Checa el coste laboral de contratar mujeres sea bastante superior al de contratar hombres, lo que constituye en sí mismo un “handicap” para los empleadores.

El Código de Trabajo de la República Checa refleja una prohibición para fumar en los lugares públicos y en el sitio de trabajo. Esta norma está vigente desde el 1 de enero de 2001. El nuevo Código estipula que en los casos en los que la negociación colectiva no alcance un acuerdo y ello afecte al interés general, los precios acordados, deben permanecer inalterados los precios vigentes para el bien o servicio producido por dicha empresa o sector.

CONSECUENCIAS DE LAS REFORMAS EN LOS MERCADOS LABORALES DE LOS PECO

En base a lo analizado hasta este punto, se puede concluir que los mercados laborales de los países del Este de Europa han sufrido cambios sustanciales en los últimos años. Las perspectivas de acceso a la Unión Europea han condicionado desde principios de los años noventa la evolución de las regulaciones del mercado de trabajo con vistas a homogeneizar sus legislaciones laborales a los requisitos marcados por la UE. Desde entonces y hasta ahora, múltiples estrategias se han seguido por gobiernos de signos e ideologías diversas para alcanzar un mercado laboral dinámico, con la aspiración de prepararlos para la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales a las que se tendrán que enfrentar en el instante de la adhesión.

En el momento actual, y pese a los buenos resultados en materia de crecimiento, en los PECO el desempleo se sitúa en el entorno del 12,5% -como media- de la población activa. La tendencia ha sido creciente en los últimos años en países como Eslovaquia, Polonia y República Checa. Esta circunstancia subraya el impacto aún negativo de las reformas estructurales, de los recortes en los derechos laborales y acaso del crecimiento de la productividad. Sin embargo, estas no son las únicas causas de la situación del mercado laboral. El estancamiento económico sufrido en los últimos años en Polonia y la República Checa ha hecho reaparecer el problema del desempleo en sus economías. Esta circunstancia es más traumática en Polonia, donde la etapa de intenso crecimiento económico alcanzada en la segunda mitad de los noventa no se tradujo en avances significativos en cuanto a creación de empleo. En el caso de la República Checa, se trata del mercado de trabajo con menos problemas de los existentes en el Este de Europa, por lo que la aparición del fenómeno del desempleo supone una situación nueva que le ha hecho converger con la media comunitaria. Constituyen una excepción a estos comportamientos Hungría y Eslovenia, cuya cifra de desempleo va en descenso. Bulgaria y Rumania mantienen tasas elevadas de desempleo, habiendo permanecido en esos índices durante los últimos cinco años. Las tasas de participación de los ciudadanos en el mercado laboral son, en general, estables pero siguen siendo bajas en algunos casos. Las rigideces del mercado laboral y la falta de adaptación a las capacidades técnicas ponen un freno a la creación de puestos de trabajo, incluso en economías con elevadas tasas de crecimiento.

La transformación económica ha originado importantes cambios en la distribución sectorial del empleo. Estos cambios se han traducido en el pago de salarios acordes a la productividad de cada puesto de trabajo. Así, en la década de los noventa se produjeron profundas reestructuraciones sectoriales de la mano de obra empleada. El desarrollo del sector servicios y la contracción de los sectores industrial y agrícola han acercado sus estructuras productivas en algunos casos a las de los otros países integrantes de la OCDE.

Tabla 6: Empleo por actividades económicas 1994-2000 Polonia

	1994	1996	1998	2000
Empleo en miles	14375	15041	15425	14518
% por sector				
Agricultura	22,6	20,7	18,7	18,7
Minería	3,1	3,1	2,4	2,1
Manufacturas	21,6	21,5	21,2	19,8
Suministros	1,8	1,8	1,7	1,8
Construcción	6	6,5	7,3	7,4
Servicios	44,9	46,4	48,7	50,2

Fuente: Statistical Office of Poland; European Training Foundation;

Además de los cambios experimentado en la distribución sectorial del empleo, la transformación económica ha incidido en:

- El subsidio de desempleo
- Las políticas activas y pasivas de empleo
- Seguridad Social
- Sistema de Pensiones
- Sanidad

El subsidio de desempleo

Las percepciones que reciben los desempleados en los PECO han evolucionado en la última década de forma bien distinta a lo acontecido en Europa occidental. Las condiciones y cuantías recibidas por los trabajadores en busca de empleo evolucionaron en los primeros años de la reforma de forma muy favorable a los trabajadores. Esta situación vino provocada por el reducido número de desempleados que en el momento de la caída del muro de Berlín existía en los países de economías planificadas. El miedo de las autoridades a la convulsión social que podía provocar la aparición de un fenómeno como el desempleo en economías en las que éste constituía un nuevo problema desconocido para la población, hizo que los sistemas de protección contra el desempleo fuesen inicialmente generosos con los parados. Su número se preveía fuese pequeño, lo que permitiría soportar el coste al Estado. Sin embargo, el número de desempleados generado por las economías en los primeros años fue muy superior al previsto. La transformación del sistema junto al nuevo funcionamiento de precios de mercado dejó al descubierto numerosas ineficiencias productivas y económicas. Muchas empresas se vieron forzadas a expulsar trabajadores al paro mediante recortes en las plantillas, otras declararon el cierre patronal. La situación se hizo presupuestariamente insostenible, lo que obligó a las autoridades de todos los países estudiados a recortar de forma drástica las prestaciones sociales acercándolas cada vez más al salario de

subsistencia. Esto provocó que las diferencias entre el salario medio y el subsidio recibido por los desempleados se incrementasen cada vez más. El subsidio en buena parte de los países del este de Europa se encuentra actualmente por debajo del umbral de la pobreza y además las condiciones para su percepción son cada vez más rígidas.

Tabla 7: Salarios brutos y mínimos en Polonia en la fase de reformas laborales

Polonia	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Nominal en zloty									
Salarios brutos	24,8	123,6	210,8	289,7	390,4	525,0	690,9	874,3	1066
Salarios netos	20,7	108,0	175,6	243,9	320,2	425,5	560,6	710,5	877,3
Ingresos agrícolas	31,2	94,7	86,1	117,1	185,7	242,5	386,8	461,8	465,0
Salario mínimo	2,4	22,1	61,0	90,6	160,0	215,0	285,0	363,8	426,8
Real in zloty									
Salarios brutos	100,0	75,6	75,4	72,6	72,3	73,5	75,6	79,8	84,5
Salarios netos	100,0	75,6	75,4	73,3	71,2	71,5	73,6	77,8	83,5
Ingresos agrícolas	100,0	46,1	24,5	23,3	27,3	27,0	33,6	33,5	29,3
Salario mínimo	100,0	175,9	152,3	220,8	211,7	219,5	217,9	220,5	233,0
En Dólares									
Salarios brutos	38,2	130,1	199,1	212,6	215,3	231,1	285,0	324,2	324,8
Salarios netos	31,8	108,4	166,0	179,0	176,5	187,3	231,2	263,5	267,4
Ingresos agrícolas	48,0	99,7	81,3	85,9	102,4	106,7	159,6	171,3	141,7
Salario mínimo	5,8	46,3	61,6	99,1	96,5	105,6	125,8	137,2	137,2

Fuente: Statistical Yearbooks and Monitor Polska.

Los progresos conseguidos por los PECO en materia de protección social y desempleo han quedado certificados con el paso de los años. No obstante, los subsidios de la mayor parte de los países estudiados se encuentran por debajo del umbral de la pobreza y el porcentaje de desempleados que reciben un subsidio ha ido descendiendo con el paso de los años.

Políticas activas y pasivas de empleo

Tanto unas como otras políticas han desempeñado un papel interesante en el ámbito del empleo. Sin embargo, y tras las etapas iniciales en las que la dimensión de los fondos acumulados para ambas políticas se tuvo que expandir debido a la aparición del fenómeno del desempleo, las cifras destinadas a tal fin se han ido congelando en los últimos años, iniciando incluso una tendencia algo decreciente en algunos países como Bulgaria o Hungría.

Tabla 8: Gasto en políticas activas y pasivas

		1993	1994	1998	1999	2000	2001
BL	Gasto total % PIB	0,6	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6
	Políticas activas	17,3	19,9	27,3	30,8	27,5	31,2
	Políticas pasivas	82,7	80,1	72,4	69,2	60,1	57,4
	Otras	-	-	-	-	12,1	11,4
HU	Gasto total % PIB	2,79	1,83	1,35	1,13	1,07	1,15
	Políticas activas	23,6	33,3	31,9	32,7	41,1	40,2
	Políticas pasivas	76,4	66,7	68,1	67,2	58,9	59,8
PO	Gasto total % PIB	2,0	2,1	2,2	2,2	2,1	2,5
	Políticas activas	15	15	18,2	13,6	14,8	16,8
	Políticas pasivas	85	85	81,8	86,4	85,7	83,2
RU	Gasto total % PIB	0,74	0,89	0,97	0,99	0,68	1,28
	Políticas activas	1,45	1,1	1,4	14,8	11,3	0,8
	Políticas pasivas	78,4	88,7	83,7	68,8	58,5	83,3
	Otras	20,2	10,1	10,4	14,2	30,2	16
ESQ	Gasto total % PIB	0,80	0,82	1,16	1,29	1,08	1,08
	Políticas activas	37,5	53,65	73,27	74,41	60,18	50
	Políticas pasivas	62,5	46,34	26,72	25,58	39,81	50
CH	Gasto total % PIB	0,37	0,22	0,22	0,18	0,17	0,24
	Políticas activas	54,7	34,6	28,0	26,2	20,8	13,7
	Políticas pasivas	45,3	65,4	72,0	73,7	79,1	86,1

Fuente: Oficinas Centrales de Estadística y elaboración propia

Las políticas pasivas son una parte importante de la lucha contra el desempleo. Exigen marcar un subsidio que mantenga el equilibrio entre incentivar al trabajador hacia la búsqueda de trabajo y permitirle vivir y mantener su familia sin excesivas penurias económicas. Las prioridades de las políticas aplicadas al mercado de trabajo han ido variando a lo largo del periodo, estando vinculadas en muchas ocasiones al funcionamiento del propio mercado de trabajo y a la evolución de los entornos económicos existentes en los países. La tendencia general en la aplicación de los programas activos y pasivos de empleo ha sido un marcado cambio en la cuantía de los subsidios, reduciendo las percepciones de los trabajadores a medida que se ha incrementado el número de desempleados a lo largo de la década de los noventa: destinadas a la “no incorporación” de nuevos trabajadores al mercado y a la expulsión del mercado de aquellos que, cercanos a su edad de jubilación, y teniendo bajos niveles de formación y capacitación profesional, estaban abocados a un paro de larga duración

hasta alcanzar su edad de jubilación; obligación para los desempleados de participar activamente en programas de empleo, formación, capacitación y autoempleo.

Tabla 9: Entradas y salidas del mercado laboral en Bulgaria

Bulgaria	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Nº de entradas	53279	44932	41410	45224	51975	60907	35695	71345	69004	59309
Nº de salidas	28990	35568	51028	50612	47392	48099	50545	43920	39853	38234
Ratio entr/salidas	1,83	1,26	0,81	0,89	1,09	1,26	0,70	1,62	1,73	1,55

Fuente: Boletín mensual del Ministerio de trabajo y política social

Las políticas pasivas de empleo jugaron un papel más significativo en la etapa inicial de la transformación de los sistemas económicos. Esta circunstancia fue unida a los cambios institucionales y de funcionamiento del mercado de trabajo. Durante esos años de profundos cambios económicos y sociales, los subsidios de desempleo supusieron un “seguro de vida y subsistencia” para garantizar la paz social de aquellos trabajadores que eran expulsados en los programas de reconversión de las industrias estatales. Estos procesos se produjeron antes, durante y después de realizar los procesos de privatización de las empresas públicas. Los diferentes sistemas de privatización de empresas públicas dieron lugar a estructuras accionariales muy diversas en las que, debido a la escasez de ahorro interno y la incapacidad financiera de los mercados de valores para privatizar empresas de gran tamaño, obligaron a que una parte importante de su control cayera en manos de los inversores y las empresas extranjeras. Los planes de reestructuración de empleo no se hicieron esperar en busca de un recorte en los costes laborales, si bien en ocasiones, dichos efectos se diluyeron en el tiempo ya que al privatizar las empresas públicas, una de las cláusulas impuestas por algunos Estados fue no autorizar recortes de plantillas en un periodo de años a partir de su privatización. Este handicap fue asumido por los nuevos propietarios de las empresas como una limitación temporal. Sin embargo, esto solo sirvió como solución temporal. A finales de la década, muchas de esas restricciones temporales vencieron, dando lugar a procesos de reconversión y expulsión de mano de obra en las grandes empresas privatizadas. Este ha sido el caso de Polonia y la República Checa.

Mientras tanto, el sistema institucional y legal para la administración de las ayudas al desempleo se iba desarrollando poco a poco y las medidas pasivas -subsidios fundamentalmente- empezaban a complementarse con otras medidas alternativas como programas específicos de formación y desarrollo para aquellas regiones que sufren con mayor virulencia el fenómeno del desempleo.

Una parte importante de las nuevas políticas activas tenía como objetivo crear empleos alternativos, empleos de carácter temporal, empleos a media jornada y financiar programas de iniciativa empresarial y auto-empleo.

Los principales problemas que afectan a la eficiencia de los programas activos de empleo son:

- la dificultad para analizar la efectividad de las propias medidas adoptadas ante los sistemas estadísticos deficientes y el funcionamiento de las economías,
- que las políticas activas de empleo han tenido efectos en determinados segmentos productivos y con unos efectos temporales durante su aplicación, pero nunca con carácter global para la totalidad de las economías,
- que tanto las políticas activas como las pasivas han puesto de manifiesto la incapacidad de las estructuras institucionales ante las necesidades financieras imprescindibles para su puesta en práctica.

La estructura de los gastos de las políticas pasivas para el mercado de trabajo en los países del este se ha caracterizado en los últimos años por un aumento en el número de desempleados, pero siempre bajo unos ratios de crecimiento casi estables, una reducción del número de parados con derecho a la percepción de los subsidios de desempleo, y una tasa de cobertura cada vez menor de la población en busca de un empleo. Sin embargo, también es cierto que, a pesar de la reducción en el número de perceptores impuesta por las restricciones cada vez mayores del presupuesto y de las propias condiciones (cada vez más estrictas) para poder percibir un subsidio, la cuantía de los pagos a los desempleados cada vez están más cerca del salario mínimo, superándolo en algunos países de forma holgada.

El instrumento más importante de las políticas pasivas ha sido el subsidio por desempleo. Esta medida se ha complementado con otras ayudas directas a los ingresos de las familias. En todos los países, ante la presentación de reconversiones de empresas antes, durante y después de los procesos de privatización, se ha abusado del sistema de jubilaciones anticipadas.

Tabla 10: Jubilaciones anticipadas en la República Eslovaca

Rep. Eslovaca	1989	1993	1994	1995	1996	1997
Inflows anuales						
Jubilaciones anticipadas	-	19546	15996	17250	14142	15675
Relación con entradas de desempleados		4,7	4,9	4,8	3,7	3,9
Stock a final de cada año						
Ratio Stock con los pensionistas	-	3,8	3,5	3,1	2,9	2,9
Ratio con desempleados	-	7,5	6,9	6,9	6,6	6,4
Pensionistas	33,3	32,7	27,7	13,1	12,6	10,4

Fuente: Ministerio de trabajo, asuntos sociales y familia de la Rep. Eslovaca.

En el caso de otro país como Hungría, el peso de los desempleados que recibían un subsidio a principios del año 1998 suponía un 30% del total de parados. Sin embargo, un 42% de la población en paro complementaba sus ingresos con otras ayudas estatales. Una de las medidas más eficaces para reducir las tasas de desempleo en Hungría ha sido el uso de las prejubilaciones en las empresas para reducir las tasas de desempleo. Sólo durante el año 1997, 64.000 trabajadores fueron jubilados antes de cumplir su edad de jubilación sin integrarles desde ese instante entre los parados registrados por la oficina estatal de empleo.

CUADRO2: El cobro del subsidio de desempleo. El caso de Bulgaria.

El sistema para el pago del subsidio de desempleo en Bulgaria viene definido por la ley publicada en el Boletín del Estado sobre protección al desempleo y promoción del empleo de diciembre de 1997. El derecho a la percepción del subsidio se produce para aquellos desempleados que han estado trabajando bajo contrato y cotizando a la seguridad social. Para poder percibir el subsidio, se deben haber trabajado al menos nueve de los últimos 15 meses, así como haber trabajado los años suficientes para poder recibir el subsidio. Todos los perceptores de las ayudas tienen que registrarse en las oficinas del Sistema Nacional de Empleo en un plazo inferior a tres meses desde el instante en que sus contratos permanentes fueron rescindidos. Desde el instante en que el parado comienza a recibir el subsidio, está obligado a presentarse en las oficinas al menos una vez al mes para certificar su situación de desempleado y está obligado a aceptar los planes de formación propuestos para su perfil.

El subsidio de desempleo asciende a una cantidad mensual que cubre el 60% del salario bruto de un trabajador a tiempo completo durante un periodo de nueve meses, siempre

vinculado a la limitación de no superar el salario mínimo efectivo existente en el país. Los subsidios se completarán, en caso de ser inferiores hasta alcanzar el 80% del salario mínimo. Aquellas personas que no hayan alcanzado un periodo de tres años trabajando previamente a la percepción del subsidio, tendrán derecho a recibir el subsidio por un periodo de cuatro meses, siempre que hayan trabajado al menos nueve de los últimos quince meses. Estos subsidios se pagan por el Sistema Nacional de Empleo en la oficina territorial correspondiente a cada trabajador desde el día en que se produce el registro del trabajador como desempleado. En algunos casos específicos, dicho subsidio se comienza a cobrar tres meses después de su registro en las oficinas estatales de empleo. Las excepciones están asociadas a casos de despidos procedentes o improcedentes que se recurren por los trabajadores o las empresas y están pendientes de resolución judicial.

Años de empleo	Periodo durante el que recibirá subsidio
Años	Meses
Menos de tres años	4
Entre tres y cinco años	6
Entre cinco y diez años	8
Entre diez y quince años	9
Entre quince y veinte años	10
Entre veinte y veinticinco años	11
Más de veinticinco años	12

Fuente: National Employment Office. Monthly Bulletin y National Statistical Institute.

La proporción en la que contribuyen a la seguridad social los empleados y sus empresas es en una proporción de uno a cuatro. Los empresarios son, por tanto, los que contribuyen con un mayor peso al sistema público de desempleo. Esta elevada proporción en las aportaciones de las empresas a los costes de seguridad social por empleado están incentivando el fraude de las empresas a la seguridad social e incrementando el tamaño de la economía sumergida.

Seguridad Social

Los gastos vinculados a la política de empleo se incluyen en la política social. Sus ingresos y disponibilidades para gastos sociales y de empleo están vinculados a los ingresos que obtienen de las empresas y los trabajadores. Aquí se enfrentan dos circunstancias, ya que por una parte, hacer descender las cotizaciones sociales contribuye a reducir los costes laborales, por otra, las cantidades disponibles para la

política social dependen directamente de las aportaciones realizadas por los contribuyentes. Los objetivos prioritarios de los sistemas de seguridad social son:

- Mantener el apoyo a los trabajadores con ingresos más bajos
- Que la capacidad de compra real se incremente

La mejor forma de asegurar un sistema de seguridad social viable es mantener un nivel de empleo suficiente para cubrir el sistema de protección social.

El reto más importante del sistema de protección social ha estado en la reforma de los sistemas de pensiones. Para el correcto funcionamiento del sistema de pensiones es necesario crear un sistema que compatibilice los sistemas públicos obligatorios y abra la posibilidad a otros sistemas voluntarios. Sin embargo, para un correcto funcionamiento del sistema es necesario fundar sistemas de administración eficientes de seguridad social. La opción que, sin ser posiblemente la mejor han tomado varios países como Bulgaria es la de compatibilizar la formación de inversores institucionales que apoyan la iniciativa del gobierno en la gestión de los fondos de la seguridad social destinados al pago de las pensiones y su provisión futura.

Las transferencias sociales suponen en el caso de la República Checa un 20% del Producto Interior Bruto, constituyendo una cifra comparable a países como Portugal, Irlanda, Grecia o España. En cuanto a la parte de las transferencias sociales que se lleva cada sección de cobertura social se sitúa a la cabeza el sistema de pensiones que gasta un 9% del PIB, seguido del sistema nacional de salud con un 6,5% de los ingresos de la economía y sólo un 0,2% dedicado a las políticas de empleo.

Los sistemas de pensiones

Las pensiones han evolucionado de forma muy divergente en los distintos países del este de Europa. Las sangrías presupuestarias han estado provocadas en buena medida por los sistemas públicos de pensiones, lo que ha obligado en algunos casos a la privatización parcial de los sistemas. Recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado estudios comparativos de la evolución de los sistemas de pensiones y sus reformas en los últimos diez años³. Los sistemas de pensiones que han marcado la pauta de comportamiento en los candidatos a la adhesión han sido la República Checa, Polonia y Hungría. Mientras los dos últimos han puesto en marcha sistemas en los que los sistemas de pensiones se han trasladado en su gestión a manos privadas, en la República Checa sigue estando en manos del Estado. Sin embargo, esta

³ Informe regional sobre Europa central y oriental: *Social Security pensions; Development and reform..* Ginebra, OIT, 2000.

circunstancia tiene más que ver con la situación específica vivida en la República Checa que con una tendencia seguida por el resto de países del bloque en transición. Los nuevos sistemas de protección social vinculados al pago de pensiones han transferido parte de su régimen previsional a un sistema de carácter obligatorio, capitalizado y administrado por fondos de pensiones privados. Esta es una característica general del problema, una gestión privada de fondos de capitalización recaudados por el Estado. El sistema de capitalización aplicado en la mayor parte de los Estados favorece la protección futura ante cambios bruscos en la natalidad. Este tipo de sistemas contrasta con los sistemas de reparto existentes en gran parte de los países occidentales.

Tabla 11: Pensiones y subsidios sociales en la República Checa

Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	2000
Pensión de jubilación media	1731	2176	2413	2734	3059	3578	4213	4840	5787
% del salario medio bruto	51,6	55,3	52,0	47,0	44,4	43,8	43,5	45,3	42,31
Pagos compensatorios	Primeros tres días, 50% del salario medio trimestral, después el 69% con 186 CZK como máximo por día								
Maternidad	Cantidad fija de 2343 CZK durante cuatro años para un empleado a tiempo completo que se dedique al cuidado de los hijos								

Fuente: Statistical Yearbook of the Czech Republic 1998. Ministerio de trabajo y asuntos sociales

La situación de los sistemas de pensiones de los PECO se puede comparar con las realidades de nuevos Estados independientes que han tenido que afrontar problemáticas similares en los últimos años. Así, las situaciones de los nuevos Estados independientes de la Ex Unión Soviética se han enfrentado a situaciones similares habiendo optado por soluciones similares aplicables a panoramas distintos. El sistema de las pensiones es diferente en cada país y la problemática distinta, si bien todos ellos han tenido que implantar nuevos sistemas de pensiones públicas a los que contribuyan las empresas y los empleados en lugar de soportar toda su carga el Estado, como venía siendo efectivo en los sistemas planificados. En Bielorusia, los planes previsionales indican la presencia de una etapa previa a la reforma donde el centro de atención no fue una aplicación de las medidas o la puesta en marcha de un sistema radicalmente diferente, sino que se ha trabajado sobre pequeñas modificaciones del sistema ya implantado en etapas anteriores. Este sistema tiene como inconveniente el exceso de carga para el presupuesto público. El modelo mixto público-privado implantado en Polonia ha servido como base para Rusia, países en los que gran parte de las aportaciones

realizadas por el Estado se han trasladado a las empresas y los empleados. El problema para estos sistemas radica en la inestabilidad de las cotizaciones debidas a los movimientos del mercado de trabajo. En Lituania se optó por un sistema más parecido al húngaro en el que desde mediados de los noventa, las contribuciones obligatorias mínimas al sistema nacional de pensiones se podían complementar con otras a sistemas privados. Esta modalidad llevada a su extremo supuso que de forma voluntaria se hicieran aportaciones a sistemas privados de pensiones. Esta opción fue abandonada recientemente en Lituania por la incapacidad del sistema para captar aseguradores interesados en planes individuales, voluntarios y capitalizados.

Como se puede observar en el caso de Hungría, el número de pensionistas en los últimos años ha aumentado debido a la estructura de la población. En el caso húngaro, la pensión media se ha mantenido en cierto modo constante en relación al salario medio, lo que hace pensar que los pensionistas húngaros no han perdido excesiva capacidad adquisitiva en relación al resto de la población empleada. Sin embargo, el caso de Hungría no es excesivamente significativo, ya que en otros países, los pensionistas han sido uno de los colectivos que más capacidad adquisitiva ha perdido con los años de crisis provocados por la transformación sistémica.

Un caso más conflictivo es el de Bulgaria. En este caso, las pensiones y los beneficios sociales han sufrido un fuerte recorte en los últimos diez años, de forma que en la actualidad, compensando las subidas de los precios, los pensionistas cobran algo más de un 30% de las cantidades reales que percibían en el año 1989.

El sistema de pensiones en la República Checa está garantizado por el Estado a través de un sistema “pay-as-you-go”. Este sistema da lugar de forma habitual a déficits que han de ser cubiertos por el Estado provocando problemas presupuestarios a la hacienda pública. Estos déficits han estado motivados fundamentalmente en los últimos años por la reducción en la edad media de jubilación causada a su vez por las jubilaciones anticipadas y la retirada de una importante cantidad de trabajadores del mercado laboral a través de sistemas de desincentivos, lo que ha hecho reducirse de forma drástica la tasa de participación en el mercado laboral. El sistema de pagos de pensiones en la República Checa es muy igualitario⁴. En el año 1998, el cincuenta por cien de las pensiones de ancianidad eran cobradas por jubilados que habían dejado sus ocupaciones de una forma anticipada. Esta situación de déficit ha provocado el recorte del nivel de las pensiones. En este sentido la congelación de las mismas a niveles plurianuales supone en sí misma un retroceso en la capacidad adquisitiva de las mismas.

⁴ Employment and labour market in the Czech Republic. Fundación para la Formación en el trabajo. 2000

Tabla 12: Pensiones y subsidios sociales en la República Eslovaca

República Eslovaca	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Nominal (Coronas Eslovacas)	1544	1676	2199	2732	3049	3320	3727	4124	4490
Real	98	84	71	66	70	73	78	81	83
Ratio del salario medio bruto (%)				1993	1994	1995	1996	1997	1998
Pensión de jubilación				47,1	48,4	46,1	45,7	44,7	44,9
Pensión por enfermedad				26,4	25,1	23,9	23,7	24,4	27,4
Pensión por enfermedad de un familiar				9,9	9,3	8,7	9,1	9	10,0
Pensión por maternidad				35,6	36,1	35,1	35,5	35	38,4
Pensión por embarazo				10,0	9,5	11,3	10,8	12	11,9

Fuente: Social Policy, 1998. Minist. de Trabajo, Asuntos Soc. y Familia de la Rep. Eslovaca.

Sanidad

En la mayor parte de los países del Centro y Este de Europa estudiados se han producido reformas radicales en los sistemas de protección de la salud. Sin embargo, dichas transformaciones no han sido coincidentes ni en fecha ni en forma. Los indicadores de salud se empezaron a deteriorar en todos los PECO a finales de los años ochenta y desde entonces, bien sea por los declives experimentados en la producción, el empleo, los salarios o la equidad, variables como la esperanza de vida, los niños fallecidos con menos de un año de vida por cada mil nacimientos o el número de casos de tuberculosis por cada mil habitantes, han evolucionado de forma negativa para la calidad de vida.

Si examinamos en particular el caso de dos países como Hungría y Polonia, nos encontramos que sus estrategias fueron bien diferentes. Los movimientos en las reformas estructurales llevadas a cabo por estos dos países fueron seguidos muy de cerca por los observadores internacionales en los principios de los años noventa. Sin embargo, las actitudes adoptadas por Hungría y Polonia fueron radicalmente opuestas en la reforma de sus sistemas generales de salud. La reforma se produjo con mucha antelación en Hungría, donde ya en el año 1992 se realizó un experimento legislativo a través del cual la asistencia médica se extendía a la totalidad de los afiliados al régimen de seguridad social, los parados y pensionistas. El sistema esperó varios años para recortar sus prestaciones. Años más tarde, las autoridades húngaras, en un afán por contener los gastos sanitarios y presionados por la evolución de su déficit público, aplicaron una nueva reforma que imponía un sistema especial de seguro de salud. Este nuevo sistema pretendía mejorar la gestión sanitaria a cambio de algunas restricciones

en la prestación de servicios generales de salud. Los polacos hicieron el camino en sentido inverso. Primero reformaron el funcionamiento de los servicios de salud existentes –con el objeto de mejorar su calidad y gestión– para posteriormente reformarlos en su ámbito de actuación llegado el año 1999.

En las reformas llevadas a cabo en los diferentes países en la prestación de servicios sanitarios han intervenido de forma decisiva las condiciones macroeconómicas existentes en cada país en cada momento. Las dificultades experimentadas en la fase de transición han acelerado o retrasado las inversiones necesarias para efectuar las reformas y han influido en las decisiones tomadas por las autoridades para mejorar la gestión del sistema nacional de salud, su complementariedad con sistemas privados y la toma de decisiones encaminadas a recortar los presupuestos de los sistemas sanitarios.

En la República Checa los empleadores contribuyen con un 26% de los costes, mientras que los propios empleados cubren un 8% de las necesidades del sistema nacional de protección social. Las contribuciones que han de realizarse al sistema de sanidad pública aportan cantidades adicionales que suponen un 9% más para los empresarios y un 4,5% para los trabajadores. Las pensiones y el presupuesto para salud se mantienen dentro del sistema nacional de seguridad social mientras los subsidios de desempleo se segregan del sistema de seguridad social para proveerse en gran parte de las aportaciones del presupuesto del Estado. Las contribuciones de los empresarios y los trabajadores son comparables a las existentes en los países más ricos de la Unión Europea.

Las consecuencias de la elevada imposición a la que se ve sometido el trabajo en la República Checa afecta tanto a una menor demanda de empleo por parte de los empresarios como a una evasión fiscal que se busca tanto por los empleadores como por los trabajadores. Esta situación es especialmente significativa en las empresas de pequeño tamaño donde existe un alto grado de contratación sin seguridad social.

Tabla 13: Contribución al gasto social en la República Checa

República Checa	Empleados	Empleadores	Total
Seguridad Social (Total)	8,0	26,0	34,0
De los que:			
• Pensiones	6,5	19,5	26,0
• Enfermedad	1,1	3,3	4,4
• Desempleo	0,4	3,2	3,6
Sanidad	4,5	9,0	13,5
Seguridad Social y Sanidad	12,5	35,0	47,5

Fuente: National Statistical Office, 2000

ESTRATEGIAS DE FUTURO EN LOS MERCADOS LABORALES DE LOS PECO

Las condiciones de los mercados de trabajo han variado drásticamente en los últimos años. De una situación en la que las coberturas del mercado afectaban a la totalidad de la población activa se ha pasado a sistemas en los que los derechos de los trabajadores han sufrido amplios recortes. Esta circunstancia puede estar justificada por el hecho de existir un menor número de trabajadores desempleados en la época planificada, por lo que la cobertura podía ser más amplia. Planteando el mismo problema desde otro punto de vista, podríamos decir que la existencia de bajos o inexistentes índices de desempleo estaba directamente relacionada con la existencia de trabajadores con productividades marginales casi nulas e incluso negativas en las empresas, generalmente propiedad del Estado. Esto implicaba una cooperación inestimable de las empresas con cargo a sus propios presupuestos de los subsidios pagados en forma de salarios por encima de la productividad de algunos de sus trabajadores, desempeñando las propias empresas el papel que le corresponde a un sistema nacional de empleo que debe ser cubierto por los sistemas de seguridad social.

Los países del Este ponen de manifiesto la existencia de un sistema de protección social y del empleo en el que las decisiones adoptadas en relación al mercado de trabajo y la protección social necesariamente pasan por un tamiz más político que económico y social. Así, las medidas adoptadas se van adaptando a las peculiaridades de cada situación y a las situaciones de debilidad o fortaleza política de los partidos en el poder. Esto hace que en la previsión social no se tengan tanto en cuenta factores como la demografía y el sostenimiento del sistema en el largo plazo como la evaluación política del impacto de las reformas. Esta tendencia se puede mejorar a través de la búsqueda de soluciones que posibiliten la participación directa en la toma de decisiones de los integrantes de la sociedad civil en la búsqueda de soluciones satisfactorias para el conjunto de los ciudadanos.

La dispersión en los salarios ha crecido en los últimos años en todos los estados del este de Europa. Los salarios y su evolución han sido reflejo de la evolución económica. Así, en la República Checa, la productividad marginal del trabajo se ha incrementado 2,5 veces por debajo de los salarios medios, lo que según algunos críticos económicos ha provocado la recesión vivida en la República Checa en los últimos años y de la que está a punto de salir. Sin embargo, esta circunstancia no se puede señalar como única causa de la situación existente en Chequia, ya que otros elementos como factores microeconómicos de carácter estructural han contribuido a dispersar los efectos de los salarios por toda la economía. Así, la debilidad del sistema legal, la inoperatividad de la

ley de bancarrotas o la inexperiencia de la clase dirigente empresarial han profundizado la depresión.

Tabla 14: Salarios reales y evolución del empleo total y el paro en la Rep. Checa

Rep Checa	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Salarios reales	73,7	81,2	84,2	90,7	98,6	107,3	109,3	107,9	112,8
Empleo	-1,8	-0,9	-0,5	-0,3	1,7	-3,0	-1,6	-0,6	0,7
Desempleo	4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,6

Fuente: Central Statistical Office

La cobertura social alcanzada por la República Checa ha conseguido ponerse a la cabeza de los países del este de Europa. Los pensionistas que ocupaban en el año 1988 la mayor parte del decil más bajo de renta han alcanzado casi la media mientras que su posición ha sido ocupada por los jóvenes en busca de empleo. Esta redistribución ha venido dada más por la redistribución del gasto social que por la progresividad de los impuestos.

Una de las cuestiones más delicadas es el reparto de los costes laborales. Las contribuciones que soportan los gastos sociales son las aportaciones que realizan los trabajadores y los empresarios. De los salarios medios de los empleados, el salario neto, una vez descontadas las contribuciones a la seguridad social y los impuestos sobre la renta, supone un 52% del coste total de los empleados para los empleadores. La imposición del trabajo y las contribuciones de los empresarios están entre las más altas de los países de la OCDE. Dentro del panorama laboral tiene vital importancia la incorporación de las minorías étnicas. Las minorías rumanas, gitanas y musulmanas conviven con las mayorías eslavas, siendo complicada su inserción cultural. Esta integración laboral y cultural se traduce en la baja tasa de participación laboral y el bajo nivel cultural y de formación de las minorías étnicas. Ello, unido al hecho de la existencia de prejuicios por parte de los empresarios para contratar a población no eslava. En los países del este de Europa aún existe una baja tasa de empleos temporales en comparación con otros países de la OCDE. La competencia de los trabajadores procedentes de otros países vecinos compite fundamentalmente con aquellos empleados nacionales que tienen baja cualificación profesional. Así, una de las ocupaciones más habituales para los trabajadores procedentes de otros países y de las minorías étnicas es el sector de la construcción. Las rigideces del mercado de trabajo han puesto de manifiesto la cada vez mayor importancia del paro de larga duración.

Tabla 15: Evolución del salario y la renta en la República Checa

	Salario medio mensual	Crecimiento medio del salario	Salario mínimo	Salario mínimo (% del salario medio)	Ingreso monetario real por familia	Rentas del trabajo respecto a la renta total
1991	3792	15,4	2000	52,7	-	-
1992	4644	22,5	2200	47,4	-	-
1993	5817	25,3	2200	37,8	100	84,6
1994	6894	18,5	2200	31,9	104,1	83,9
1995	8172	18,5	2200	26,9	114,4	84,3
1996	9676	18,4	2500	25,8	120,5	85,5
1997	10696	10,5	2500	23,4	121,3	85,5
1998	11688	9,3	2650	22,7	-	-
1999	12600	7,8	3250	25,8	-	-

Fuente: Central Statistical Office

El porcentaje que suponen los parados de larga duración (más de un año sin encontrar empleo) en la República Eslovaca es muy elevado. Cuatro de cada diez parados no encuentra trabajo en el primer año de paro. Esto lleva consigo dos circunstancias: la primera que existe un alto porcentaje de desempleados que no reciben ningún tipo de subsidio; la segunda que cuanto más tiempo permanezca inactivo un trabajador más difícil resulta su incorporación al mercado laboral como empleado activo y mayor cantidades necesita el Estado invertir en su formación para adaptarlo a las condiciones de la demanda con políticas activas de empleo.

CONCLUSIÓN

Una gran parte de los economistas creen en la potencialidad económica de los países del Este de Europa. Ese crecimiento se deberá producir en el medio plazo. En muchas ocasiones la limitación a ese crecimiento se basa en la evaluación de unos criterios macroeconómicos hechos a la medida de los países de Europa Occidental y que no observan criterios colaterales como rigideces estructurales a nivel microeconómico, empresarial o regional. Para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo es necesario flexibilizar las condiciones legales y judiciales de los sistemas. Esta flexibilización debe ir acompañada de una mayor protección legal y económica al desempleo y la potenciación de la política social como medio para combatir la desigualdad social generada por las distintas condiciones de los mercados de trabajo. La

asimetría cada vez mayor en los salarios y la reestructuración de las empresas y los sectores está produciendo enormes cambios en el mercado laboral. Los cambios sectoriales y la privatización de empresas han provocado que grandes cantidades de trabajadores hayan optado por la prejubilación. Otros menos afortunados han pasado a engrosar la lista de desempleados, si bien la dispersión entre el grupo de países sigue siendo muy alta.

INDICADORES ESTADÍSTICOS

Indicadores sobre empleo y salarios en la primera etapa de transición económica

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
HUNGRÍA									
Paro registrado x1000	79.5	406.1	663.0	632.1	519.6	495.9	477.5	464.0	392.4
Paro registrado %	1.4	7.4	9.8	11.9	10.7	10.2	9.9	8.7	7.5
Tasa de cobertura	77.6	76.8	71.9	51.7	36.9	40.1	29.2	30.0	29.4
Subsidio/salar.mínimo	84.4	83.8	82.7	70.8	69.0	54.4	-	-	-
POLONIA									
Paro registrado x1000	1126	2156	2509	2890	2838	2629	2360	1826	1831
Paro registrado %	-	-	13,3	14,0	14,4	13,3	12,4	11,2	10,5
Tasa de cobertura	79.2	79.0	52.3	48.3	50.1	58.9	51.9	30.5	22.9
REPÚBLICA CHECA									
Paro registrado x1000	39	222	135	220	221	208	201	248	336
Paro registrado %	0,8	4,4	2,8	4,4	4,4	4,1	3,9	4,8	6,5
Tasa de cobertura			46.5	50.5	47.1	44.2	50.1	51.4	49.2
Subsidio/salario medio			1404	1654	1832	2056	2306	2567	2335
REP. ESLOVACA									
Paro registrado x1000	36.6	302.0	260.3	368.1	371.5	333.3	329.7	347.8	428.2
Paro registrado %	-	-	-	-	13,6	13,1	11,3	11,9	12,6
Tasa de cobertura	90	82	34	34	23	23	30	29	30
RUMANIA									
Paro registrado x1000	332.3	897.5	1164	1223	998.4	657.5	881.4	953.4	1025
Paro registrado %	3	8.4	10.2	10.9	8.9	6.3	8.8	9.5	10.3
Tasa de cobertura	84.6	77.5	67.2	47.2	41.1	31.7	30.7	37.8	30.3
Subsidio/salario medio	95.1	80.7	52.5	36.2	33.4	33.8	35.5	26.5	25.3
BULGARIA									
Paro registrado x1000	65	419	576	626	488	423	478	521	465
Paro registrado %	1.5	6.7	13.2	15.7	14.1	10.7	12.5	13.7	12.1
Tasa de cobertura	79.1	54.9	38.6	34.6	27.1	22.9	29.8	25.5	29.3
Subsidio/salario medio	43.8	62.2	43.9	38.5	37.6	34.0	28.6	29.5	32.0
Subsidio/salar.mínimo	73.6	42.8	60.4	86.5	89.9	93.2	105.1	66.2	111.2

Fuente: Oficinas de Estadística y elaboración propia

Características del Empleo en la Unión Europea y los Países Candidatos (2001)

	% empleados sobre empleo total	% empleados con contratos temporales	Horas trabajadas por semana y trabajador		% Media jornada en el empleo femenino
			Horario completo	Media jornada	
EU15	84.3	13.4	40.1	19.8	33.8
Eurozona	83.1	15.0	39.4	20.0	31.2
Bélgica	84.8	8.8	39.2	22.2	36.6
Dinamarca	91.1	9.4	39.2	20.1	31.6
Alemania	88.9	12.4	39.9	18.0	39.3
Grecia	60.2	12.9	41.1	21.4	7.2
España	79.9	31.6	40.6	18.2	17.3
Francia	89.1	14.9	38.3	23.3	30.4
Irlanda	81.9	3.7	39.7	18.8	31.1
Italia	72.1	9.5	38.5	23.6	17.8
Luxemburgo	92.7	4.4	39.3	20.8	25.6
Holanda	88.4	14.3	39.0	19.0	71.3
Austria	86.6	8.1	40.1	22.0	33.6
Portugal	72.7	20.3	40.2	19.9	16.5
Finlandia	87.0	17.9	39.3	20.6	16.7
Suecia	88.9	14.7	40.0	22.8	36.3
Reino Unido	88.3	6.7	43.5	18.8	44.4
CC11	72.9	8.0	41.3	23.8	12.0
Bulgaria	84.3	6.8	40.9	21.1	3.9
Chipre	76.1	10.6	40.1	21.5	13.0
Rep.Checa	84.7	8.1	41.1	25.2	8.7
Estonia	92.5	2.8	41.4	22.2	10.4
Hungría	85.4	7.5	41.0	24.2	5.1
Lituania	80.7	6.5	39.5	21.3	9.9
Letonia	84.8	7.1	43.5	22.0	12.1
Polonia	72.0	11.9	41.4	23.6	12.6
Rumania	53.9	3.0	41.3	33.7	19.1
Eslovenia	82.9	13.1	41.5	19.5	7.4
Eslovaquia	91.4	5.0	42.0	24.4	3.8

Fuente: Eurostat, *Statistics in focus, Population and social conditions*, n°19/2002 "Labour Force Survey – Principal results 2001 – EU and EFTA countries" y Eurostat, *Statistics in focus, Population and social conditions*, n°20/2002 "Labour Force Survey – Principal results 2001 – Candidate countries"

Bibliografía

A. Scharle (2000), *Self-employment in Hungary*, unpublished PhD dissertation.

Adam, J. (1984) *Employment and wage policies in Poland, Czechoslovakia, and Hungary since 1950*, New York: St. Martin's Press.

Adam, J. (1996) *Why did the socialist system collapse in Central and Eastern European countries? the case of Poland, the former Czechoslovakia, and Hungary*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York: Macmillan Press. St. Martin's Press.

- Adam, J. (1999) *Social costs of transformation to a market economy in post-socialist countries the cases of Poland, the Czech Republic, and Hungary*, New York: St. Martin's Press.
- Adam, J. and American Association for the Advancement of Slavic Studies (1991) *Economic reforms and welfare systems in the USSR, Poland, and Hungary social contract in transformation*, New York: St. Martin's Press.
- Adamchik, V.A. and Bedi, A.S. (2001) *Persistence of the gender pay differential in a transition economy*, The Hague: Institute of Social Studies.
- Albright, M.K. (1983) *Poland the role of the press in political change*, New York, N.Y: Praeger.
- Andor, L. (2000) *Hungary on the road to the European Union transition in blue*, Westport, Conn: Praeger.
- Andorka, R. and NetLibrary, Inc (1999) *A society transformed Hungary in time-space perspective*, London: Distributed by Plymbridge Distributors, Ltd.
- Andrássy, G., Ginever, C.A. and Ginever, I. (1908) *The development of Hungarian constitutional liberty*, London: K. Paul, Trench, Trübner & Co., Ltd.
- Antohi, S. and Tismaneanu, V. (2000) *Between past and future the revolutions of 1989 and their aftermath*, Budapest, Hungary, New York: Central European University Press.
- Ash, T.G. (1999) *The Polish revolution Solidarity*, New ed edn. London: Penguin.
- Åslund, A. and St. Antony's College (1985) *Private enterprise in Eastern Europe the non-agricultural private sector in Poland and the GDR, 1945-83*, London: Macmillan in association with St Antony's College, Oxford.
- Auer, A. and Bützer, M. (2001) *Direct democracy the Eastern and Central European experience*, Aldershot, Hants, England, Burlington, VT: Ashgate.
- Balcerowicz, L. (1995) *Socialism, capitalism, transformation*, Budapest, London: Central European University Press.
- Bateman, M. (1997) *Business cultures in Central and Eastern Europe*, Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Batt, J. (1988) *Economic reform and political change in Eastern Europe a comparison of the Czechoslovak and Hungarian experiences*, Basingstoke: Macmillan in association with Centre for Russian and East European Studies. University of Birmingham.
- Batt, J. (1991) *East central Europe from reform to transformation*, London: Pinter.
- Batt, J. and Royal Institute of International Affairs (1991) *East Central Europe from reform to transformation*, London: Royal Institute of International Affairs. Pinter.
- Bedi, A.S. and Cieslik, A. (2000) *Foreign direct investment and host country regional export performance evidence from Poland*, The Hague: Institute of Social Studies.
- Bedi, A.S. and Cieslik, A. (2000) *Wages and wage growth in Poland the role of foreign direct investment*, The Hague: Institute of Social Studies.
- Benes, V.L. and Pounds, N.J.G. (1970) *Poland*, London: Benn.
- Biró, A.-M. and Kovács, P. (2001) *Diversity in action local public management of multi-ethnic communities in Central and Eastern Europe*, Budapest, Hungary: Local Government and Public Service Reform Initiative, Open Society Institute.

- Blunden, G. (1965) *Eastern Europe: Czechoslovakia, Hungary, Poland*, New York: Time, inc.
- Boeri, T (1999), "Optimal speed of transition 10 Years After," IGER Working Paper No. 154, 1999.
- Bokros, L. and Dethier, J.-J. (1998) *Public finance reform during the transition the experience of Hungary*, Washington, D.C: World Bank.
- Bonin, J. and Székely, I.P. (1994) *The development and reform of financial systems in Central and Eastern Europe*, Aldershot, Hants, England, Brookfield, Vt., USA: E. Elgar.
- Boote, A.R. and Somogyi, J. (1991) *Economic reform in Hungary since 1968*, Washington, DC: International Monetary Fund.
- Brada, J.C. and Dobozi, I., (Eds.) *The Hungarian economy in the 1980s reforming the system and adjusting to external shocks*. edn. Greenwich, Conn, London: JAI. (1988)
- Brada, J.C., Singh, I., World Bank and Policy Research Dept (1999) *Corporate governance in Central Eastern Europe case studies of firms in transition*, Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Bradley, T. and World Resources Institute (1998) *Public finance restructuring for sustainable development in emerging market economies*, Washington, D.C: World Resources Institute.
- Braun, A. and Barany, Z.D. (1999) *Dilemmas of transition the Hungarian experience*, Lanham, Md: Rowman & Littlefield.
- Braun, K. (1996) *A history of Polish theater, 1939-1989 spheres of captivity and freedom*, Westport, CT: Greenwood Press.
- Brine, J.J. (1992) *COMECON the rise and fall of an international socialist organization*, New Brunswick, N.J: Transaction Publishers.
- Burant, S.R., Keefe, E.K., Library of Congress and Federal Research Division (1990) *Hungary a country study*, 2nd ed edn. Washington, D.C: For sale by the Supt. of Docs., U.S. G.P.O.
- Burns, B. (1996) *Hungary*, Trowbridge: Flicks Books.
- Clarke, R.A. (1989) *Hungary the second decade of the economic reform*, Harlow: Longman.
- Commission of the European Communities (1992) *Hungary towards a market economy*, Brussel: EF.
- Cottarelli, C. (1998) *Hungary economic policies for sustainable growth*, Washington, D.C: International Monetary Fund.
- Cowen Karp, R. and Stockholm International Peace Research Institute (1993) *Central and Eastern Europe the challenge of transition*, Oxford, New York: Oxford University Press. SIPRI.
- Cox, T. and Furlong, A. (1995) *Hungary: the politics of transition*, London, Portland, Or: F. Cass.
- Creed, V. (1941) *Hungary*, New York: Hungarian State Tourist Department.
- Czech Statistical Office: Analysis and Updated Prognosis of Macro-economic Development of the Czech Republic in 1996 and 1997, Prague, 1999.
- Czech Statistical Office: Employment and Unemployment in the Czech Republic, as measured by the Labour Force Sample Survey, (quarterly) Czech Statistical Office, 1996, 1997, 1998, 1999.
- Czech Statistical Office: Employment statistics, Ministry of Labour and Social Affairs, Bulletin Czech Statistical Office, 1999.
- Das Gupta, D., Uzan, M. and Wilson, D. (2001) *Capital flows without crisis? reconciling capital mobility and economic stability*, London, New York: Routledge.

- Dawisha, K. and Parrott, B. (1997) *The consolidation of democracy in East-Central Europe*, Cambridge, England: Cambridge University Press.
- De Fontenay, P. (1982) *Hungary an economic survey*, Washington, D.C: International Monetary Fund.
- De Fontenay, P.B. and International Monetary Fund (1982) *Hungary, an economic survey*, Washington, D.C: International Monetary Fund.
- Dent, B. (1998) *Hungary*, 2nd ed edn. London, New York: A.C. Black. Norton.
- Denton, G.R. (1971) *A new economic mechanism?: economic reform in Hungary*, London: PEP.
- Derks, J., Kalmthout, A.v., Albrecht, H.-J. and Max-Planck-Institut fr Auslndisches und Internationales Strafrecht (1999) *Current and future drug policy studies in Europe problems, prospects and research methods*, Freiburg i. Br: Iuscrim, Max-Planck-Institut fr auslndisches und internationales Strafrecht.
- Dietl J., Report on Education and Training in Poland during the Transformation of the Socio-Economic System, OECD Conference on Education and Economy in Central and Eastern Europe, Paris 1992
- Doel, T.v.d. (1994) *Central Europe, the new allies? the road from Visegrad to Brussels*, Boulder, Colo: Westview Press.
- EBRD (2000), *Transition Report 2000*, London.
- Fox, P. (1971) *The reformation in Poland some social and economic aspects*, Westport, Conn: Greenwood Press.
- Guy, W. (2001) *Between past and future the Roma of Central and Eastern Europe*, Hatfield: University of Hertfordshire Press.
- H. Farber (1997), "Job creation in the United States: Good jobs or bad?" Industrial Relations Section Working Paper 385, July, Princeton University.
- H. Lehmann and J. Wadsworth (1999), "Tenures that shook the world: worker turnover in Russia, Poland and Britain", IZA Discussion Paper, No. 90.
- Hare, P.G., Radice, H.K. and Swain, N. (1981) *Hungary a decade of economic reform*, London, Boston: Allen & Unwin.
- Heinrich, H.-G. (1986) *Hungary politics, economics, and society*, Boulder, Colo: L. Rienner Publishers.
- Held, J. (1993) *Democracy and right-wing politics in Eastern Europe in the 1990s*, Boulder, New York: East European Monographs. Distributed by Columbia University Press.
- Hermann, A. and Komlósi, S. (1972) *Early child care in Hungary*, London, New York: Gordon and Breach.
- Higley, J. and Lengyel, G. (2000) *Elites after state socialism theories and analysis*, Lanham, Md: Rowman & Littlefield.
- Hollis, W. (1999) *Democratic consolidation in Eastern Europe the influence of the Communist legacy in Hungary, the Czech Republic, and Romania*, Boulder Colo., New York: East European Monographs. Distributed by Columbia University Press.
- Horváth, Á. and Szakolczai, Á. (1992) *The dissolution of communist power the case of Hungary*, London, New York: Routledge.
- Hughes, G. and Bucknall, J. (2000) *Poland complying with EU Environmental Legislation*, Washington, DC: World Bank.

- Ignotus, P. (1972) *Hungary*, London: Benn.
- IMF: (1995) *Hungary recent economic developments and background issues*, Washington: International Monetary Fund.
- Information on the Implementation and Financing of Infrastructural Investment Subsidized from the State Budget Reserve for 1998, MPiPS, Warsaw 1999
- Ingham, M., Ingham, H. and Domański, H. (2001) *Women on the Polish labor market*, Budapest, Hungary, New York: Central European University Press.
- J. Earle and Z. Sakova (2000), "Entrepreneurship from scratch: lessons on the entry decision into self-employment from transition economies", IZA Discussion Paper, No. 79.
- Jazdzewski, K. (1965) *Poland*, New York: Praeger.
- Johnston, G. (2000) *Hungary*, Ashgate.
- K. Sabirianova (2000), "The great human capital reallocation: an empirical analysis of occupational mobility in transitional Russia", William Davidson Institute, mimeo.
- Kabdebo, T. (1980) *Hungary*, Oxford: Clío Press.
- Kamiński, B., Riboud, M. and NetLibrary, Inc (2000) *Foreign investment and restructuring the evidence from Hungary*, Washington, D.C: World Bank.
- Kaminski, B. and Smarzynska, B.K. (2001) *Foreign direct investment and integration into global production and distribution networks the case of Poland*, Washington, D.C: World Bank.
- Keefe, E.K., American University (Washington, D.C.) and Foreign Area Studies (1973) *Area handbook for Hungary*, 1st edn. Washington: For sale by the Supt. of Docs., U.S. G.P.O.
- Kessides, I.N. (2000) *Hungary a regulatory and structural review of selected infrastructure sectors*, Washington, D.C: World Bank.
- Kopanyi, M. (2000) *Hungary modernizing the subnational government system*, Washington, DC: World Bank.
- Kornai, J. (1990) *The road to a free economy shifting from a socialist system : the example of Hungary*, New York, N.Y, London: W.W. Norton.
- Kósa, L. and Soós, I. (1999) *Magyarságtudomány kézikönyve: A companion to Hungarian studies*, Partly revised and enlarged version edn. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Kovrig, B. (1979) *Communism in Hungary from Kun to Kadar*, Stanford, Calif: Hoover Institution Press.
- M. Gavin (1996), "Unemployment and the economics of gradualist policy reform", *Journal of Policy Reform*, 1(3), pp. 239-258.
- Michta, A.A. (1999) *America's new allies Poland, Hungary, and the Czech Republic in NATO*, Seattle, London: University of Washington Press.
- Michta, A.A. (1999) *America's new allies Poland, Hungary, and the Czech Republic in NATO*, Seattle, London: University of Washington Press.
- National Employment Service (1999), Monitoring and Evaluation of Programmes and Measures at the Labour Market.
- National Programme for Rural Area Development in Poland, Warsaw 1999
- National Statistics Office: Basic Information on Demographic Development in Poland, NSO, Warsaw 1999.

- NSO: Foreign Trade Statistical Annual, NSO, Warsaw 1998
- OCDE: *OECD economic surveys*, Paris: OECD.
- OECD: Alternative Approaches to Financing Life Long Learning, Czech background study for OECD, National Training Fund 1999.
- OIT: Informe regional sobre Europa central y oriental: *Social Security pensions; Development and reform..* Ginebra, OIT, 2000.
- P. Aghion and O. Blanchard (1994), "On the speed of transition in Central Europe", *National Bureau for Economic Research Macroeconomic Annual*, pp. 283-320.
- Poverty and Fragmentation of Bulgarian Society. The Role of the non-governmental organisations for Stimulation of the Social Integration(1996) Reports from the national conference, Sofia
- Saxonberg, S. (2001) *The fall a comparative study of the end of communism in Czechoslovakia, East Germany, Hungary, and Poland*, Amsterdam: Harwood Academic.
- Seton-Watson, R.W. (1911) *Corruption and reform in Hungary a study of electoral practice*, London: Constable & Co., Ltd.
- Surdej, A. (2000) *Small- and medium-sized enterprise development in Poland after 1990*, Helsinki: UNU, World Institute for Development Economics Research.
- Swain, N. (1985) *Collective farms which work?*, Cambridge: Cambridge University Press.
- UNDP (1999) National Human Development Report. Bulgaria, Vol. I - II
- UNDP, ILO (1998) The Poverty in Transition. Strengthening the National Policies and Strategies for Poverty Alleviation
- UNDP, ILO (1998) Women in Poverty, An assessment of the Bulgarian anti-poverty policies and strategies
- UNICEF (1997) Education for All, Regional monitoring report N°4, ICDC, Florence, Italy
- UNICEF (1998) Women in Poverty, Regional monitoring report N°5, ICDC,
- Valiani, L. (1973) *The end of Austria-Hungary*, London: Secker and Warburg.
- World Bank (1999) Bulgaria: Poverty During the Transition
- World Bank (2000), *Making transition work for everyone: Poverty and Inequality in Europe and Central Asia*, The World Bank, Washington, D.C.
- World Bank (2001) *Poland's labor market the challenge of job creation*, Washington, D.C: World Bank.
-